

Género e Migração:
Expetativas, Representações e Experiências

(versão corrigida e melhorada após defesa pública)

Nadine Alexandra Jerónimo Massapina

**Dissertação de Mestrado em Migrações, Inter-Etnicidades e
Transnacionalismo**

Nota: Nadine Massapina, Género e
Migração: Expetativas, Representações
e Experiências, 2019

Fevereiro, 2019

Género e Migração:
Expetativas, Representações e Experiências

(versão corrigida e melhorada após defesa pública)

Nadine Alexandra Jerónimo Massapina

**Dissertação de Mestrado em Migrações, Inter-Etnicidades e
Transnacionalismo**

Nota: Nadine Massapina, Género e
Migração: Expetativas, Representações
e Experiências, 2019

Fevereiro, 2019

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Migrações, Inter-Etnicidades e Transnacionalismo, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Margarida Marques.

AGRADECIMENTOS

À professora Margarida Marques, por todo o apoio, correções, sugestões pertinentes e pela sempre eterna disponibilidade.

Ao Nuno e à Diana, pelos primeiros contactos que me deram esperança, e à PARSUK, que mesmo em cima da *deadline* me permitiu ter acesso a uma variedade de respostas que tornaram esta dissertação muito mais rica.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, por serem a minha rede de segurança e por me apoiarem em todas as minhas decisões.

Ao Zé, pela ajuda, por acreditar em mim mesmo quando eu duvidava e por ter, de tantas maneiras, segurado as pontas da nossa vida.

RESUMO

GÉNERO E MIGRAÇÃO: EXPETATIVAS, REPRESENTAÇÕES E EXPERIÊNCIAS

NADINE ALEXANDRA JERÓNIMO MASSAPINA

PALAVRAS-CHAVE: Desigualdade de género, Migração qualificada, Investigação científica, Crise económica.

A crise económica que abalou o mundo ocidental em 2008 teve um impacto profundo nos padrões e nos fluxos migratórios no seio da União Europeia. As dificuldades em encontrar emprego e o decréscimo nas condições laborais levaram muitas pessoas a tomarem a decisão de migrar em busca de melhores oportunidades. No entanto, esta vaga migratória tem características específicas, uma vez que, para além dos migrantes pouco qualificados, trabalhadores de setores mais instáveis ou precários, também muitos trabalhadores qualificados, com formação superior, tomaram a decisão de sair do seu país.

No caso de Portugal, que depois da grande vaga emigratória dos anos 1960 e 1970, se tinha convertido num país de imigração, esta tendência foi invertida. Tal como aconteceu noutros países, não foram só os trabalhadores pouco qualificados a sair, uma vez que mesmo os mais qualificados se viram com contratos precários ou no desemprego.

As mulheres, que há muito representam praticamente metade dos migrantes mundiais, enfrentam normalmente mais constrangimentos à migração, quer pela dificuldade em levar ou deixar a família quer pela panóplia de atividades disponíveis para exercerem nos países de destino, estando mais vulneráveis do que os homens em contexto migratório. As mulheres migrantes qualificadas representam, no entanto, um capital humano diferente, pelo que é importante tentar perceber de que forma isso se traduz na experiência migratória. Portugal tem, nos dias de hoje, mais mulheres qualificadas do que homens em praticamente todas as áreas, e muitas destas mulheres estão também a deixar o país. As ciências, área em que também há mais mulheres formadas do que homens, têm sofrido cortes desde o início da crise, o que levou muitos cientistas a partir em busca de experiências internacionais.

Esta investigação pretende perceber se existem diferenças entre as expetativas, as representações e as experiências de portugueses e portuguesas a trabalhar em investigação científica no Reino Unido, por fatores exclusivamente relacionados com o género. O objetivo é tentar perceber se as mulheres se encontram em desvantagem em relação aos homens nos processos de recrutamento e acesso ao emprego, se encontram maiores constrangimentos no exercício do seu trabalho e se têm mais dificuldades em conjugar a vida familiar e a pessoal. Pretendo ainda tentar perceber até que ponto o fator “desigualdade de género” pesou, tanto na saída do país como na escolha do Reino Unido como país de destino. Por último, tentarei

avaliar até que ponto as suas experiências estão a ir ao encontro das expectativas e ao que esperavam encontrar no país de destino.

ABSTRACT

GENDER AND MIGRATION: EXPECTATIONS, REPRESENTATIONS AND EXPERIENCES

NADINE ALEXANDRA JERÓNIMO MASSAPINA

KEYWORDS: Gender inequality, Skilled migration, Scientific Research, Economic crisis.

The economic crisis hit the western world in 2008 and had a deep impact in the patterns and migratory flows inside the European Union. The difficulties of finding a job and the great decrease in labor conditions led many people to migration, looking for better opportunities abroad. However, this migratory flow has very specific characteristics, because not only low-skilled workers, from unstable or precarious sectors of the workforce, are leaving their countries. Highly-skilled workers, with higher education, are doing the same.

After the great migratory wave in the 1960's and the 1970's, Portugal has become an immigration country. Nevertheless, this tendency has been inverted. As in other countries, it isn't just the low-skilled workers who are leaving now, but also the highly-skilled ones who have lost their jobs and found themselves jobless or with precarious work contracts.

Women, who represent almost half of the world's migrants, usually face more constraints towards migration. On the one hand, it is more difficult for them to take their families (or, sometimes, to leave them behind). On the other hand, the labor activities usually available for them in the host countries leaves them at greater disadvantage; they are, therefore, more vulnerable than men in this migratory context. However, highly-skilled migrant women represent a different kind of human capital and, for that reason, it is extremely important to understand how that is reflected in their migratory experience. Nowadays, Portugal has more highly-skilled women than men in almost every professional area, and some of these women are leaving the country too. Scientific research, where they are also more highly-skilled than men, has been receiving less funding, what has led many scientists to leave the country, seeking for a new international experience.

This investigation aims to understand if there are different expectations, representations and experiences, between Portuguese women and men working in scientific research in the United Kingdom, concerning gender. My purpose is to try to realize if women are at disadvantage comparing to men, on work recruitment and job access; if they find more constraints on their daily jobs; and if they feel it is more difficult for them to find a good work-family balance. Also, it is important to understand if gender inequality has been an important factor for leaving Portugal or choosing the United Kingdom as their host country. At last, I will try to evaluate if their experiences are meeting their expectations and what they hoped to find in the country.

ÍNDICE

Introdução e justificação do tema	1
Enquadramento teórico	7
Capítulo 1: O patriarcado e os estereótipos de género	7
Capítulo 2: As desigualdades de género no mercado de trabalho	8
Capítulo 3: Migrações femininas	17
Capítulo 4: O “brain drain” ou a emigração qualificada	20
Capítulo 5: Crise económica e políticas de imigração	27
Capítulo 6: Quadro institucional e reconhecimento de qualificações na União Europeia.....	30
Problema de investigação e objetivos	34
Metodologia	41
Análise e discussão dos resultados	44
Conclusões e considerações finais	74
Bibliografia e fontes	78
Lista de Tabelas	90
Apêndice A: Questionário	i
Apêndice B: Lista de áreas específicas de investigação da amostra	ix

LISTA DE ABREVIATURAS

AWARE – Association of Women for Action and Research

BIS – Business Innovation & Skills (Department for)

CEE – Comunidade Económica Europeia

EEES – Espaço Europeu de Ensino Superior

EURES – European Employment Services (Serviços de Emprego Europeus)

IEIG – Instituto Europeu para a Igualdade de Género

IIG – Índice de Igualdade de Género

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (em inglês, *OECD*, *Organization for Economic Co-operation and Development*)

ONU – Organização das Nações Unidas

PIB – Produto Interno Bruto

UE – União Europeia

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

INTRODUÇÃO E JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

A emigração não é um fenómeno novo. Desde sempre, as pessoas têm deixado as suas casas e partido em busca de melhores condições de vida. Se recuarmos na história das migrações humanas, conseguimos chegar tão longe quanto ao início da nossa própria história, ao tempo em que éramos caçadores-recoletores nómadas e precisávamos, para encontrar comida, abrigo e para nos protegermos das condições climáticas, de nos deslocarmos constantemente de um lado para o outro. No entanto, nos dias de hoje, para quem parte não está em causa, muitas vezes, a simples garantia da subsistência ou ganhar um pouco melhor do que no seu país. As pessoas partem com a esperança de concretizar os seus sonhos, com desejos de realização pessoal, de crescer, de ser mais. Como seres humanos que somos, há em nós um desejo intrínseco de felicidade que está muito para além das nossas necessidades básicas.

No contexto moderno, a globalização parece ser um importante fator a ter em conta no estudo das migrações. A integração dos diferentes países num sistema económico global levou ao aumento das interações económicas e dos fluxos de recursos, o que provocou uma mudança qualitativa nas relações entre as diferentes economias e os estados-nação (Beck et al. 2013; Kotz 2002). Esta dinâmica de interações económicas contribuiu também para o aumento da circulação de pessoas entre os diversos países. Para Castles (2002), a globalização mudou o contexto migratório, uma vez que as novas tecnologias de comunicação e de transporte permitiram que houvesse fluxos multidirecionais de pessoas, ideias e símbolos culturais cada vez mais frequentes. Na Europa, após a Segunda Guerra Mundial, houve um grande fluxo de imigração de alguns países para outros, devido à necessidade de mão de obra na reconstrução económica. Com a fundação, em 1957, da Comunidade Económica Europeia (CEE) e, mais tarde, da União Europeia (bem como o Acordo de Schengen), a circulação de pessoas entre os diferentes países ficou ainda mais facilitada. No entanto, estes fluxos migratórios não foram sempre iguais ou constantes. Tem havido, ao longo das diferentes décadas, tentativas de limitar a entrada de imigrantes em vários países (Boswell e Geddes 2011). Como refere Huysmans (2000), a migração sempre foi vista “as being one of the main factors weakening national tradition and societal homogeneity. It is reified as an internal and external danger for the survival of the national community or western civilization. This discourse excludes migrants from the normal fabric of society, not just as aliens but as aliens who are dangerous to the reproduction of the social fabric” (Huysmans 2000, 758). Muito

recentemente, aliás, temos assistido, por parte dos governos de alguns países, a um esforço acrescido na tentativa de limitar a entrada de imigrantes e refugiados, alegando razões de segurança mas também “alertando” para os supostos perigos de perder esta “homogeneidade cultural” de que fala Huysmans. Este discurso é particularmente utilizado pelos partidos de extrema direita, que têm vindo progressivamente a ganhar apoiantes um pouco por toda a Europa. Alguns destes países têm, no entanto, uma postura diferente no que diz respeito aos emigrantes altamente qualificados, incentivando a sua mobilidade. No caso de Reino Unido, por exemplo, há vistos especiais para trabalhadores com qualificações excecionais em determinadas áreas e que vêm de fora da União Europeia¹.

Nos últimos anos, temos vindo também a assistir a alterações nos padrões mais típicos de entradas e saídas, não só em Portugal mas um pouco por todo o mundo. A crise económica e financeira de 2008, bem como a recessão que se seguiu, provocaram desemprego, cortes salariais e diminuição do poder de compra e do nível de vida, levando a alterações nos fluxos migratórios entre os diferentes países. Neste contexto social e económico conturbado, é fácil perceber por que razão tantos portugueses tomaram a decisão de emigrar. Famílias cujos pais se veem ambos desempregados, sem condições de pagar uma renda ou a educação dos filhos; trabalhadores de setores que se têm, nos últimos anos, revelado tão instáveis, como a construção civil, a indústria, a agricultura ou as pescas. Mas não só: uma das novas realidades é a partida de jovens licenciados que não conseguem encontrar emprego na sua área de formação; de jovens com formação superior que consideram o seu trabalho pouco recompensado, precário ou instável; portugueses qualificados à procura de melhores condições de trabalho, maior valorização e evolução na profissão, ou com vontade de trabalhar em investigação científica, uma área que é sempre tão afetada por cortes no financiamento quando há uma recessão económica. Esta nova realidade representa, no contexto português, uma diferença fundamental em relação ao que era a emigração anterior à crise. Até ao surgimento da crise económica de 2008 e da consequente saída do país de tantas pessoas, o pico da emigração portuguesa tinha sido nas décadas de 1960 e 1970, em plena ditadura. Segundo dados da Pordata, estima-se que tenham deixado o país entre 1960 e 1969 mais de meio milhão de pessoas, sendo que só o ano de 1966 viu sair cerca de 120.239 portugueses (Pordata 2018). No entanto, se olharmos para os números dos últimos anos, vê-se claramente que foram atingidos novos máximos históricos. No ano de 2011 deixaram o país 100.978 pessoas. Em 2012, foram 121.418; em 2013, 128.108, atingindo o pico no ano de

¹ Por exemplo, o visto Tier 1 e o Tech National Visa.

2014, com a saída de 134.624 emigrantes². A partir de 2014, os números têm vindo progressivamente a baixar, embora ainda se encontrem em níveis muito superiores aos das décadas de 1980, 1990 e 2000 (Pordata 2018). É ainda de notar que, antes da crise e desta nova vaga de emigração, Portugal tinha sido, nas últimas décadas, um país de imigração, com saldos migratórios positivos (Pordata 2018).

Dada a baixa literacia dos portugueses nas décadas de 1960 e 1970, o cenário da emigração qualificada não se colocava, e portanto a esmagadora maioria dos emigrantes eram pouco qualificados, desempenhando, também no país de destino, trabalho pouco qualificado. Na verdade, a maioria dos emigrantes portugueses no estrangeiro são, ainda, pouco qualificados. Segundo o Relatório Estatístico da Emigração Portuguesa de 2016, do Observatório da Emigração, “a população portuguesa emigrada continua a ser maioritariamente composta por ativos pouco qualificados, quando caracterizada em termos globais, já que existem diferenças significativas por país” (Pires et al. 2016, 22). Este relatório refere ainda que, embora tenham emigrado muitos jovens qualificados nos últimos anos, ainda não conseguiram compensar a grande diminuição de emigração registada após os anos de 1970, razão pela qual a maioria da população portuguesa emigrada está envelhecida. Há, no entanto, um claro crescimento da emigração qualificada, já que, segundo o mesmo relatório, “a percentagem de portugueses emigrados com formação superior a residir nos países da OCDE praticamente duplicou, passando de 6% para 11%, entre 2001 e 2011, aumento que acompanhou o crescimento do número de ativos com formação superior na população portuguesa a residir no país” (Pires et al. 2016, 23). Ou seja, se é verdade que a crise económica levou a que mais portugueses com qualificações superiores comesçassem a sair do país, por outro, também o número de pessoas com formação superior no país aumentou exponencialmente. O relatório alerta, ainda, para o facto de os dados disponíveis sobre este assunto serem de 2011, ressaltando que o grande volume de emigração qualificada dos últimos anos pode já ter alterado este cenário.

Segundo dados do Relatório Estatístico da Emigração Portuguesa de 2015, o Reino Unido “é o país de destino em que é maior a proporção de portugueses qualificados” (Pires et al. 2015)³. No entanto, o relatório de 2017 alerta para a diminuição do número de entradas de

² É importante referir que estes números também incluem a saída de imigrantes de Portugal.

³ O caso particular dos enfermeiros portugueses no Reino Unido tem sido alvo de diversos estudos. Estes profissionais emigram, na sua grande maioria, para este país. Segundo dados do Nursing and Midwifery Council (equivalente britânico da Ordem dos Enfermeiros), só em 2013 começaram a trabalhar neste país 1.211 enfermeiros, o que corresponderá a cerca de um terço do número de enfermeiros formados em Portugal por ano (Pires et al. 2015). Segundo um inquérito feito, no ano de 2014, a uma amostra de 349 enfermeiros a residir no

emigrantes portugueses nos habituais países de destino, o que se pode relacionar com o início da retoma económica em Portugal. O relatório refere, porém, que “a aceleração da redução do número de saídas de Portugal ocorrida em 2016 explica-se mais por alterações no destino do que na origem (...) e com a aprovação do *Brexit* no Reino Unido, a emigração para estes [dois] países teve a sua primeira queda desde a eclosão da segunda fase da crise económica em Portugal” (Pires et al. 2017, 24). Assim, nota-se já uma desaceleração na emigração portuguesa, bem como nas entradas no Reino Unido, em parte como consequência da retoma económica e em parte, provavelmente, por questões relacionadas com as incertezas à volta do *Brexit* e do que este significará para os emigrantes portugueses neste país. No entanto, o mesmo relatório menciona que, apesar desta diminuição do número de entradas de emigrantes no país, o Reino Unido continua “a ser o país para onde emigram mais portugueses: 30,5 mil em 2016” (Pires et al. 2017, 24). O segundo país com mais entradas de portugueses emigrantes é a França, seguida da Suíça e da Alemanha (Pires et al. 2017).

Este é um tema que já há muito tempo me tem vindo a despertar interesse, sendo também eu uma jovem licenciada que tem encontrado dificuldades em trabalhar na sua área de formação. No entanto, para mim, faz sentido juntar a esta confluência de questões de migração altamente qualificada num mundo globalizado e em contexto de crise económica, outra das temáticas que considero extremamente pertinente no contexto migratório: a questão do género. Segundo Boyd e Grieco (2003), compreender as questões de género no que diz respeito às migrações é de extrema importância no contexto migratório. As desigualdades de género têm uma raiz histórica profunda, uma vez que já nas sociedades primitivas de caçadores-recolectores existia uma divisão sexual do trabalho: eram os homens que caçavam e as mulheres que recolhiam alimentos e tomavam conta das crianças. A divisão entre público e privado separou o trabalho dos homens do trabalho das mulheres, e os estereótipos que surgiram associados aos traços psicológicos de género parecem ter emergido, precisamente, da estrutura social que dividiu as esferas de atividade de ambos (Archer e Lloyd 2002). Em Portugal, particularmente, pode dizer-se que as primeiras conquistas em relação à igualdade de género tardaram a acontecer. Embora a constituição republicana de 1911 tenha representado um período de liberdade e de igualdade de direitos sem precedentes, estes acabaram por ser revertidos com a ditadura e o modelo de valores instituído pelo Estado Novo

Reino Unido, praticamente metade eram recém-licenciados, com menos de 25 anos e que encontraram aí o seu primeiro emprego (Pires et al. 2015). Estes dados poderão ser relevantes para pensar a emigração altamente qualificada, bem como a importância do Reino Unido como país de destino para este novo tipo de emigração portuguesa.

(Cova e Costa Pinto 1997). Da mulher era esperado que tomasse conta da casa e dos filhos, uma vez que a sua “natureza” a concebia para ser mãe e para os afazeres domésticos. No entanto, apesar de não ser muito encorajado, as estatísticas da época revelam que muitas mulheres trabalhavam. No início do Estado Novo, 17% da população ativa eram mulheres, tendo esse número crescido para 22,7% em 1950. A maioria trabalhava no setor primário, o que também era a realidade para grande parte dos homens, já que só a partir da década de 1960 se começou a desenvolver em Portugal o setor terciário moderno. Nesta década, já havia 33,9% de mulheres no setor terciário e cerca de 26,2% na indústria (Cova e Costa Pinto 1997). O aumento da população ativa feminina a partir desta altura deveu-se, em grande parte, à Guerra Colonial e à emigração em massa registada nesta época. No entanto, das mulheres trabalhadoras, apenas 36,3% eram casadas, sendo que as solteiras representavam cerca de 53,7% da população ativa feminina. A maioria das mulheres trabalhava em atividades não qualificadas, exercendo trabalhos não especializados e/ou manuais, e a taxa de alfabetização era ainda muito baixa (em 1960, 36,7% das mulheres eram analfabetas; os homens eram 24,9%) (Cova e Costa Pinto 1997). É necessário, no entanto, alguma cautela no que diz respeito às estatísticas laborais desta época, não só pelo diferente rigor na recolha e análise dos dados, mas também porque havia trabalho que não era contabilizado como tal. Podemos pensar, por exemplo, na agricultura de subsistência, praticada pelo próprio casal, ou na figura da criada. As estatísticas referem que o setor terciário só se começou a desenvolver a partir de 1960, mas a verdade é as criadas prestavam também um serviço, embora na maioria das vezes não fossem pagas “com gratificações pecuniárias, mas sim por um complexo de gratificações expressas em alimentos, hospedagem e apoio na saúde” (Brasão 2012, 11). Apesar da sua participação ativa no mercado de trabalho, só a partir do 25 de abril, com a constituição de 1976, foi reconhecida a plena igualdade de direitos, a nível legal, entre homens e mulheres.

Embora não haja dados que nos permitam saber concretamente qual era a proporção de homens e mulheres que saíam do país nas décadas de 1960 e 1970 (ainda que, historicamente, seja possível perceber que a emigração era maioritariamente masculina), podemos olhar para os dados dos últimos anos. No ano de 2014, no pico da emigração pós-crise, saíram do país (entre migrantes permanentes e temporários) 134.624 portugueses, sendo 93.101 homens e 41.523 mulheres (Pordata 2018). O número total de homens emigrantes continua a ser superior ao das mulheres, mas é importante ter em conta o contexto atual, porque as mulheres portuguesas mais jovens são, hoje em dia, mais qualificadas do que os homens. Em 2017 concluíram o Ensino Superior 44.612 mulheres e 32.422 homens,

representando as mulheres 58% dos licenciados. Em relação aos doutoramentos, em 2016 doutoraram-se 1.055 homens e 1.289 mulheres, sendo que a taxa de feminização é superior a 50% em todas as áreas, com exceção das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Informática e da área dos Serviços (Pordata 2018). O relatório do World Bank Group sobre migração e mercados de trabalho realça que, embora nos anos de 1990 e 2000 o número de mulheres migrantes qualificadas fosse, nos países da OCDE, menor do que o dos homens, esta percentagem subiu rapidamente nos últimos anos: “in 2010, the share of tertiary-educated women caught up with men and even passed them in many destinations” (The World Bank 2018, 82). Estes dados apontam para a importância de incorporar o conceito de género nas teorias das migrações, embora a forma como isso deve ser trabalhado não seja consensual entre os diversos autores. Boyd e Grieco (2003) sublinham que o facto de a migração ser temporária ou definitiva, legal ou ilegal, laboral ou por outros motivos (incluindo a migração forçada) parece estar profundamente interligado com o conceito de género, não sendo possível perceber de que forma este afeta ou influencia a migração sem ter em conta as diferentes experiências migratórias femininas. É importante perceber, quando estamos a refletir sobre migrações femininas, se as mulheres são mais vulneráveis do que os homens em contexto migratório. Segundo Kavar (2004), as mulheres migrantes tendem a ter à sua disposição, no país de acolhimento, um número de atividades laborais mais reduzido do que os homens, acabando muitas vezes por trabalhar no setor informal, e as razões para a migração parecem ter menos a ver com questões de crescimento laboral ou obtenção de novos conhecimentos do que no caso dos homens. Mas, mesmo que isto seja verdadeiro para as migrantes femininas pouco qualificadas, que desafios e problemas enfrentarão as qualificadas? Terão um leque mais reduzido de escolhas, de opções, pelo simples facto de serem mulheres? Será mais difícil encontrar emprego, desempenhar o seu trabalho e progredir na carreira? E de que forma questões como a família entram nesta equação? Quais serão os seus objetivos e expectativas ao decidirem sair do país? Foram estas as primeiras questões que coloquei a mim própria quando comecei a pensar sobre o tema para esta dissertação, e foram elas que me iniciaram nesta “aventura”, esperando que o desenvolver da investigação me levasse, tanto a algumas conclusões, quando ao surgimento de novas e pertinentes questões.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Capítulo 1: O patriarcado e os estereótipos de género

Desde o início dos tempos, a mulher parece ter estado sempre numa posição subordinada em relação ao homem. O domínio da esfera pública foi detido durante muito tempo pelo homem, remetendo-se a mulher à esfera do privado, ao lar e ao cuidado dos filhos. Na Grécia antiga, era o cidadão grego que detinha o poder sobre a mulher, a reprodução da vida e o trabalho dos escravos; tudo o que a eles dizia respeito pertencia à esfera privada. O seu papel enquanto cidadão, enquanto homem «público», existia numa esfera diferente da doméstica (Habermas 1991). Na Idade Média, o papel da mulher não era muito diferente: “a good woman is one who loves and serves her husband and brings up her children” (Shahar 2003, 3). Às mulheres desta época eram-lhes negadas as vias através das quais um homem, mesmo de classe pobre, poderia ascender socialmente, ou seja, a educação numa escola da igreja e a carreira eclesiástica, uma vez que apenas as mulheres das classes mais altas se podiam tornar freiras (Shahar 2003). Mesmo mais tarde, com a constituição da família burguesa, a lógica subjacente ao papel da mulher continuava a assentar nos mesmos padrões: a rapariga burguesa era educada pela mãe, em casa, onde aprendia as tarefas do lar e as «artes do ócio». A mulher burguesa continuava a pertencer exclusivamente à esfera privada, onde educava os seus filhos e geria a sua casa (Perrot 2009).

Giddens (2004) refere que alguns autores tentaram explicar as diferenças no comportamento entre homens e mulheres recorrendo a aspetos biológicos. Um dos exemplos mais utilizados é o facto de, praticamente em todas as culturas, serem os homens a participar em atividades de caça e guerra, facto que interpretam como uma maior predisposição para a agressão. No entanto, esta perspetiva suscita muitas dúvidas, já que os níveis de agressividade nos homens variam muito de cultura para cultura, tal como o nível de “passividade” das mulheres. As mulheres são, de forma estereotipada, vistas como menos competitivas e agressivas do que os homens, mais dóceis, sentimentais e emotivas, o que representa uma desvantagem no acesso ao mercado de trabalho e, especialmente, a lugares de chefia. Como argumenta Silva (2008, 2), “uma das conceções correntes da discriminação sexual assentaria numa visão sociobiológica, a qual tende a veicular a ideia preconcebida de que, enquanto o homem seria um ser mais ativo e agressivo, mais predisposto ao combate público e ao sucesso, a mulher deteria uma construção biológica mais passiva e orientada para a procriação

e o cuidado da casa. Uma tal posição ideológica patriarcal e social-darwinista pretende, em última instância, justificar o tradicional domínio do mais forte social e politicamente: o homem”. Segundo este autor, a partir de um fenótipo sexual diferente construiu-se toda uma dicotomia do masculino e do feminino, que representa apenas um mecanismo de dominação masculina (Silva 2008). Alguns autores argumentam ainda que a origem desta dominação masculina sobre a mulher se deve ao facto de estes serem capazes de controlar a sexualidade feminina e, para Simone de Beauvoir (2008), a origem da subordinação das mulheres em relação aos homens dever-se-ia às atividades desempenhadas por ambos, porque embora fosse a mulher a ter filhos, os trabalhos que desempenhava, conciliáveis com a maternidade, não produziam nada de novo. O patriarcado parece, assim, ter-se instituído através das relações de poder entre os sexos, que emergem da interação entre as diferenças, as condições ecológicas e os valores culturais vigentes (Archer e Lloyd 2002). A verdade é que muitos estudos têm sido realizados no sentido de testar esta influência da biologia sobre as diferenças de género, e nenhum deles chegou a uma conclusão definitiva. A opinião que prevalece entre a maior parte dos autores é que é a socialização de género, que começa na infância e na qual os pais são atores fundamentais, a grande responsável pelas diferenças psicológicas que possam existir entre homens e mulheres (Chaplin e Aldao 2012). Levou muito tempo para que o sistema patriarcal começasse a ser posto em causa, e foi o século XX que trouxe, sem dúvida, um extraordinário avanço no âmbito dos direitos das mulheres e da igualdade de género.

Capítulo 2: As desigualdades de género no mercado de trabalho

As desigualdades de género no mercado de trabalho resultam do facto de os homens e as mulheres não terem as mesmas oportunidades e/ou as mesmas condições no acesso ao trabalho e no desempenho da sua vida laboral (Agostinho 2013). O acesso ao mercado de trabalho parece ter sido sempre mais dificultado às mulheres do que aos homens, o que representa o ponto de partida das desigualdades. Segundo dados da Pordata, em 2014 (ano em que mais portugueses deixaram o país, desde o início da crise económica) estavam desempregadas em Portugal 14,3% das mulheres da população ativa, sendo que o número de homens desempregados era ligeiramente menor, 13,5%. É verdade que este número é, nos dias de hoje, mais próximo, e assim tem sido nos últimos anos. No entanto, basta recuar alguns anos nos dados da Pordata para perceber que as mulheres representaram sempre uma fatia maior do que os homens no que ao desemprego diz respeito, especialmente quando falamos de desemprego de longa duração. Se, em Portugal, as mulheres começaram a entrar

em maior escala no mercado trabalho a partir da década de 1960, também é verdade que, em 1983, havia 11,6% de mulheres desempregadas contra 4,6% de homens, uma diferença bastante significativa (Pordata 2018).

A desigualdade de género no trabalho é um tema de extrema importância na sociedade atual, e a crise económica que atingiu o mundo parece desempenhar nele um papel ativo. Há dados que apontam para o aumento da disparidade salarial desde o início da crise (Cantante 2014), ou seja, para o aumento da diferença de salário entre homens e mulheres. Apesar de tudo, Portugal parece encontrar-se, dentro da União Europeia, relativamente bem classificado em termos de disparidade salarial. Segundo dados do Eurostat, a disparidade salarial não ajustada, medida por salário auferido por cada hora de trabalho foi, em 2017, de 16,3% em Portugal. Isto significa que as mulheres ganharam, nesse mesmo ano, cerca de 16,3% a menos do que os homens por cada hora de trabalho, embora estejam quase igualitariamente representadas no total da população ativa. É curioso verificar que, entre 2009 e 2010, esse valor subiu 2,8% (de 10% para 12,8%), e que entre 2011 e 2012 aumentou novamente 2%, efeito que pode ser relacionado com o início da crise. Em 2014, segundo dados disponibilizados pela Pordata, as mulheres auferiam de uma remuneração base média de 820,3 euros, contra os 985,0 euros de remuneração dos homens. Em 2017, embora a remuneração base média tivesse aumentado relativamente a 2014, esta desigualdade mantinha-se praticamente proporcional: as mulheres ganhavam uma média de 861,2€ e os homens 1012,3€. A Europa dos 28 apresentou, em 2017, uma média de 16,0% de disparidade salarial, enquanto que o valor na Zona Euro foi de 16,1%. A disparidade salarial em Portugal, apesar de bastante significativa, não é tão visível como, por exemplo, na Estónia (25,6%), na Áustria (19,9%), na República Checa (21,1%) ou mesmo no Reino Unido (20,8%). No entanto, é preciso olhar para estes dados com cautela, uma vez que não são o único indicador de desigualdade de género no trabalho e, como dados estatísticos, não podem ser interpretados sem o devido e específico contexto de cada país. Aliás, como Corsi (2014) refere, a diminuição das desigualdades no trabalho entre homens e mulheres pode não querer dizer necessariamente que as mulheres estão a fazer conquistas, mas que os homens também estão, atualmente, a ver a sua situação laboral piorar. Os empregadores, com o objetivo de cortar custos e despesas, impõem aos seus trabalhadores piores condições de trabalho, e estes acabam por se sujeitar (Corsi 2014). O próprio facto de as mulheres terem salários mais baixos do que os homens tem efeitos negativos para todos, uma vez que diminui o valor do trabalho (Corsi 2014). Estes dados demonstram que, apesar de as mulheres serem nos dias de

hoje mais qualificadas do que os homens, isso está longe de se traduzir em igualdade salarial. Em relação às qualificações, no entanto, devemos ter em conta que a diferença entre níveis de educação ainda é bastante significativa, em muitos países, entre os homens e mulheres mais velhos (The World Bank 2012). Goldin et al. (2006) referem que a entrada das mulheres nas universidades americanas começou a ser mais frequente à medida que começaram a entrar em grande número no mercado de trabalho, pois desejavam melhores empregos. O aumento da idade média do casamento e a difusão de métodos contraceptivos também tiveram grande importância nesta questão, porque permitiram que as mulheres se pudessem dedicar mais aos estudos.

Corsi (2014) refere que há alguns fatores que podem contribuir para a diminuição da disparidade salarial entre homens e mulheres: são o caso da educação, do tamanho da empresa em questão e do salário mínimo. Segundo a autora, se o número de mulheres qualificadas aumentar rapidamente em comparação com o número de homens, então a disparidade tende a diminuir. Da mesma forma, se o número de mulheres a trabalhar numa grande empresa aumentar muito num curto espaço de tempo, a disparidade também vai diminuir, uma vez que estas empresas pagam, em geral, salários mais altos. Também o estabelecimento de um salário mínimo assegura, segundo Corsi (2014), uma diminuição da disparidade salarial, já que o salário conferido à mulher deixa de poder ser abaixo do valor afixado. No entanto, é preciso ter em conta que em Portugal, mesmo com a existência de um salário mínimo nacional, a disparidade salarial continua a ser uma realidade, portanto estes fatores podem influenciar a diminuição das desigualdades, mas só até certo ponto; não são determinantes e não estão isolados das restantes condicionantes.

Para além da maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho e dos salários mais baixos, as pensões de reforma das mulheres são, na maioria das vezes, mais baixas também. Isto deve-se ao facto de muitas vezes, após a maternidade, as mulheres escolherem ficar alguns anos em casa com os filhos. Esta opção aumenta a dificuldade de voltar a ingressar no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que diminui o tempo total de trabalho, o que juntamente com os salários mais baixos resulta em pensões mais baixas. Na União Europeia, os homens recebem, em média, 39% mais de pensão de reforma do que as mulheres (Corsi 2014). Embora a discriminação no local de trabalho seja proibida, a verdade é que ela persiste de diversas formas. Isto pode traduzir-se por salários mais baixos, mas também por aumentos que demoram mais a acontecer do que no caso dos homens, diferentes práticas de contratação, estágio e desenvolvimento na empresa, ou em oportunidades de promoção que estão

desproporcionalmente a favor dos homens (Lockwood 2004). Aliás, uma das razões da discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho parece dever-se ao facto de terem ou poderem vir a constituir família, o que provocaria um maior número de ausências do trabalho. O certo é que o direito à família corresponde a um direito fundamental: o artigo 16.º da Carta Internacional dos Direitos Humanos refere que “a família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção desta e do Estado”. Na Constituição portuguesa, o artigo 36.º refere que “todos têm o direito de constituir família (...)” e o artigo 68.º esclarece que as mulheres têm “direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias”. O artigo 24.º do código do trabalho refere ainda que o trabalhador ou candidato a emprego não pode ser prejudicado em função da sua situação familiar, e a violação deste direito constitui uma contraordenação muito grave. A trabalhadora grávida goza ainda de um estatuto legal especial, uma vez que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

Um dos fatores que parece determinante para as desigualdades entre homens e mulheres é o facto de serem as mulheres a dominar o mundo do trabalho não remunerado, ou seja, as mulheres trabalham muito mais do que os homens em casa, no cuidado das crianças e de outras pessoas da família. Isto é especialmente significativo nos países em desenvolvimento, já que a prestação tão desigual de cuidados no agregado familiar e na própria comunidade deixam a mulher com muito pouco tempo para exercer uma atividade remunerada (Jahan et al. 2015). Segundo Jahan et al. (2015, 13), “nos dois mundos – trabalho remunerado e trabalho de prestação de cuidados não remunerados – continuam a existir desequilíbrios pronunciados no domínio do género, refletindo os valores locais, tradições sociais e papéis históricos associados ao género”. Chichilnisky (2008) afirma que uma empresa pode entender a mulher como sendo um maior risco de contratação, uma vez que poderá faltar mais vezes ou ser menos produtiva. Na opinião desta autora, isto deve-se ao facto de serem elas as que mais fornecem os cuidados de saúde informais no caso de doença na família, e que ao mesmo tempo acumulam trabalho doméstico para além do profissional. Os empregadores servem-se, então, desse suposto risco de menor produtividade para justificar os salários mais baixos que lhes são conferidos. Segundo Hill (2005), as mulheres sofrem uma maior pressão do que os homens ao conjugar a vida familiar com a profissional. O facto de

trabalharem mais horas, por exemplo, é um fator de maior *stress* do que para os homens, que têm normalmente menos responsabilidades em casa (Hill 2005).

Na União Europeia, a quantidade de mulheres a trabalhar em part-time (no total de mulheres empregadas) também é significativamente maior do que a quantidade de homens: nos últimos quatro meses de 2013, havia 32% de mulheres para apenas 9% de homens. Corsi (2014) alerta para o facto de que trabalhar em part-time pode representar uma escolha consciente da mulher e a que melhor se adapta ao seu estilo de vida; no entanto, também pode significar alguns constrangimentos, nomeadamente o cuidar das crianças ou de outros familiares. É importante não esquecer que, com a crise, o part-time surge muitas vezes como uma alternativa aos despedimentos, passando os trabalhadores de uma organização a trabalhar menos horas onde antes trabalhavam em full-time (Corsi 2014). Corsi (2014) revela um dado pertinente: é na Holanda que o número de mulheres a trabalhar em part-time é mais significativo (cerca de 77%), mas o número de mulheres a trabalhar involuntariamente em part-time é maior nos países do mediterrâneo, como a Grécia, Itália, Espanha e Chipre. Isto relembra-nos a importância de olhar para cada país segundo as suas especificidades, e não interpretar cegamente as estatísticas.

Segundo dados da ONU, a nível mundial, as mulheres ganham cerca de 24% menos do que os homens, sendo que ocupam apenas 25% dos cargos administrativos e de gestão no mundo empresarial. Um grande número de empresas nem sequer possui mulheres em cargos de responsabilidade (Corsi 2014) e, em lugares de topo, a diferença salarial entre homens e mulheres é maior ainda do que em funções menos bem pagas (Jahan et al. 2015). É menos provável encontrar mulheres em empregos com oportunidades de progressão na carreira, e os degraus de progressão são normalmente mais curtos para os homens, sendo que as mulheres não costumam ir além do primeiro ou segundo níveis após o de entrada. É curioso que, quando as mulheres se encontram em lugares de autoridade, quase sempre supervisionam ou chefiam outras mulheres, embora elas próprias sejam igualmente supervisionadas por homens (Bielby e Baron 1986). *Glass ceiling* é um importante termo utilizado para exemplificar as dificuldades que as mulheres experimentam ao tentar aceder a lugares de topo e de poder (Morgan 2015), ou seja, são as “invisible and artificial barriers that block women and minorities from advancing up the corporate ladder to management and executive positions” (Johns 2013). O termo *glass wall* refere-se ao facto de, muitas vezes, as mulheres serem colocadas em funções administrativas ou de prestação de cuidados, que não tornam possível a progressão na carreira (Rato et al. 2007). O *glass ceiling* diz respeito a barreiras verticais,

enquanto que o *glass wall* representa as barreiras horizontais à progressão na carreira (Morgan 2015). A verdade é que estes tipos de segregação laboral parecem advir não só de fatores estruturais dentro das próprias empresas, mas também de constrangimentos sociais e culturais (International Labour Organization 2016). *Sticky floor* é outro dos termos utilizados neste vocabulário de segregação no trabalho, e diz respeito a estar num emprego precário e mal pago, onde não há qualquer tipo de possibilidade de progressão, já que o próprio emprego em si não possui um “patamar” seguinte (Morgan 2015).

Outros dos constrangimentos que as mulheres experimentam no mundo do trabalho é a menor probabilidade de conseguirem criar a sua própria empresa; a maioria das empresas criadas por mulheres não chegam a durar o tempo necessário para se consolidarem. Jahan et al. (2015) apontam como causas para esta dificuldade o acesso desigual a financiamento, as restrições legais e práticas discriminatórias e a desigualdade no acesso à tecnologia e na sua utilização. Segundo estes autores, em 2014 cerca de 42% das mulheres no mundo não possuíam conta bancária, número para o qual têm um importante peso as mulheres dos países em desenvolvimento. Em muitos destes países é também de notar que as mulheres não beneficiam dos mesmos direitos que os homens no acesso à propriedade privada ou na movimentação nos espaços públicos. É o que acontece ainda hoje em dia em muitos países africanos e do Médio Oriente. No entanto, como refere a Inter-Parliamentary Union (2008), enquanto as mulheres, que representam metade dos recursos para o desenvolvimento de um país, forem impedidas de realizar plenamente o seu potencial, o país fica a perder, porque este desperdício de talentos e recursos prejudica todos.

Jahan et al. (2015) referem que a internet possibilitou a participação de mais mulheres no mercado de trabalho: “a economia digital deu a possibilidade a muitas mulheres de aceder a um trabalho que lhes permite desenvolver a sua criatividade e potencial. Em 2013, cerca de 1,3 mil milhões de mulheres já utilizavam a internet. Com o comércio eletrónico, muitas passaram a ser empresárias e outras conseguiram um emprego por via do fornecimento coletivo de trabalho (*crowdworking*)” (Jahan et al. 2015, 11). No entanto, é preciso ter em atenção que este novo mundo do trabalho valoriza maioritariamente trabalhadores com competências na área das ciências e tecnologias, nas quais, em muitos países, ainda há menos mulheres do que homens.

Os estereótipos associados ao género têm sem dúvida um papel muito importante na interpretação destas desigualdades, em especial no que diz respeito aos lugares de chefia. Os estilos de comunicação na gestão e na liderança mais valorizados são os que são normalmente

empregues pelos homens, mais diretos e factuais (Lockwood 2004). Segundo Lockwood (2004), as mulheres usam um estilo de liderança mais interpessoal, que é menos valorizado a nível organizacional. No entanto, a autora refere um estudo recente que mostra que as mulheres na verdade usam mais do que um estilo (ao contrário dos homens), e que os melhores líderes, sejam eles homens ou mulheres, são aqueles que usam o estilo mais adequado à situação e/ou às pessoas em questão. As crenças sobre o que uma mulher consegue ou não consegue fazer, sobre as suas competências, são sem dúvida um dos obstáculos à sua progressão na carreira (Still 1997). Still (1997) menciona ainda que o comportamento dos colegas masculinos pode, por vezes, prejudicar a ascensão da mulher na profissão; quando estes adotam um comportamento contraproducente, as mulheres têm maiores dificuldades em ser aceites como credíveis em posições de poder. Portanto, é preciso compreender que a discriminação das mulheres no trabalho resulta, em parte, de “fatores sociais externos, como as crenças sobre os papéis sexuais, que se manifestam nos estereótipos e na avaliação do desempenho das mulheres” (Amâncio 2010, 29). Amâncio (2010) refere ainda que, num inquérito realizado a gestores nos Estados Unidos, 59% dos homens e 83% das mulheres responderam que, para uma mulher ter sucesso no mundo dos negócios, teria que ser excepcional. Este inquérito revelou ainda que, na amostra utilizada, 87% dos homens eram casados, mas apenas 49% das mulheres o eram, o que é compatível com as dificuldades da mulher em articular uma vida profissional e uma vida familiar.

Segundo Amâncio (2010), o pretexto biológico para explicar as diferentes capacidades e comportamentos associados ao sexo aparece ligado ao sexo feminino, mas não ao masculino: “o que parece acontecer no caso da diferenciação baseada no sexo é que o senso comum associa ao dimorfismo sexual um conjunto de características de personalidade e orientações de comportamento, organizados em modos de ser homem e de ser mulher, que não encontram fundamento nas diferenças biológicas, antes as utilizam como pretexto” (Amâncio 2010, 33). É neste contexto que surge o mito da mulher “emotiva” e do homem “racional”, que se prolonga até ao mercado de trabalho e é especialmente evidente na maior dificuldade que as mulheres sentem em chegar a posições de grande responsabilidade, poder e tomada de decisões. Pelo contrário, as profissões maioritariamente integradas por profissionais do sexo feminino tendem a ser vistas como menos prestigiadas e são mais desvalorizadas, o que parece indicar que o trabalho não tem o mesmo valor quando é exercido por mulheres ou por homens (Kring e Gordon 1998). Amâncio (2010) refere que parece haver uma associação entre masculinização e prestígio, em especial nas profissões que exigem

conhecimentos técnicos e científicos. Para além disso, a autora afirma que “a percepção da legitimidade do poder e a expectativa da forma como ele é exercido não são, portanto, independentes da categoria de pertença dos que o exercem (...). Determinados recursos, como um nível de instrução elevada, são condição para o exercício da autoridade por parte das mulheres, enquanto que no caso dos homens (...) não é uma condição indispensável, mas simplesmente facilitadora” (Amâncio 2010, 74). As tradições e os papéis de género também podem, por exemplo, influenciar a escolha do caminho a seguir em termos de educação, já que influenciam os comportamentos de homens e mulheres na sociedade desde a infância (European Commission 2010).

Segundo a Inter-Parliamentary Union (2008), as mulheres enfrentam numerosos desafios no acesso ao mercado de trabalho. Para além da maior dificuldade em encontrar um emprego, de trabalhar em posições mais precárias e de ganhar menos do que os homens, as mulheres ainda estão mais expostas a piores condições de trabalho, insegurança laboral, sofrem de maior discriminação e têm maior probabilidade de sofrer abusos e exploração, porque a violência no trabalho é uma realidade que não atinge apenas os países em desenvolvimento. A violência pode existir sob a forma de intimidação, assédio moral ou mesmo violência física, e as mulheres são aquelas que estão mais vulneráveis (Jahan et al. 2015). As mulheres de todo o mundo estão também bastante mais expostas à pobreza do que os homens, facto para o qual contribui a divisão doméstica do trabalho. Como as mulheres dedicam mais tempo aos cuidados com a família, ficam muitas vezes financeiramente dependentes dos maridos, o que leva à «feminização da pobreza» (Howcroft e Richardson 2010).

As mulheres estão mais sujeitas do que os homens a situações de assédio no local de trabalho. O assédio pode assumir várias formas, sendo o assédio sexual apenas uma das suas faces. O assédio moral diz respeito ao “conjunto de atos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, ‘(...) nocivos ou indesejados’, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, que objetivamente atentem contra os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente a sua dignidade e integridade física e moral” (Pena dos Reis et al. 2014, 20). O assédio no local de trabalho é também denominado de *bullying* ou *mobbing*. O conceito de *bullying* no trabalho relaciona-se, então, com a exposição a comportamentos negativos e agressivos, que levam a uma estigmatização e vitimização daqueles que são os seus alvos (Einarsen et al. 2011). Segundo Einarsen et al. (2011), o assédio não é perpetrado somente por superiores aos seus subordinados, mas também pode ser levado a cabo por colegas, e até

mesmo os superiores podem ser vítimas: “at a basic level it is about the systematic mistreatment of a subordinate, a colleague, or a superior, which, if continued and long-lasting, may cause severe social, psychological, and psychosomatic problems in the target. Exposure to such treatment has been claimed to be a more crippling and devastating problem for employees than all other kinds of work-related stress put together, and it is seen by many researchers and targets alike as an extreme type of social stress at work or even as a traumatic event” (Einarsen et al. 2011, 4). Estes autores referem, no entanto, que aqueles com uma posição mais vulnerável e com menos poder têm mais probabilidades de sofrer de assédio: em especial os subordinados, os recém-chegados e as mulheres. Também parece haver alguma relação entre a socialização feminina e o facto de serem mais frequentemente vítimas de assédio: para além de terem uma posição de menor poder do que a maioria dos homens no seio de uma organização, as mulheres são muitas vezes educadas para serem menos assertivas e menos agressivas, o que se pode traduzir numa maior dificuldade de ripostar numa situação de assédio. Estes autores realizaram uma análise a 53 amostras de estudos sobre assédio no trabalho, concluindo que, em 8.196 vítimas, 62,5% eram mulheres (Einarsen et al. 2011).

Como assédio sexual define-se “where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment” (Diretiva 2002/73/EC do Parlamento Europeu, in Gomes et al. 2004). A Association of Women for Action and Research (AWARE 2008) conduziu em 2008 um inquérito com vista a apurar quantas pessoas sofriam ou já sofreram de assédio no trabalho. Na sua amostra de 500 trabalhadores e trabalhadoras de 92 empresas diferentes, 54% relatavam já ter sofrido alguma forma de assédio sexual no local de trabalho. Desses 54%, 27% afirmavam ter sofrido assédio por parte de colegas de trabalho, e os restantes 17% por parte de um superior. 79% das vítimas de assédio eram mulheres, sendo os restantes 21% homens (AWARE 2008). O assédio sexual pode representar, então, uma forma de discriminação baseada no género, e leva a que as mulheres se sintam desconfortáveis e ameaçadas no seu local de trabalho, sendo por vezes forçadas a deixar os seus empregos (McCann 2005).

Capítulo 3: Migrações femininas

Segundo Boyd e Grieco (2003), a variável “género” foi sendo adicionada gradualmente às teorias das migrações. No modelo económico neoclássico, a decisão de migrar é atribuída aos motivos económicos e tomada individualmente pelo migrante (Arango 2000). Acreditava-se, portanto, que as responsabilidades das mulheres como esposas e mães influenciavam a tomada de decisão em relação à migração, e que explicavam por que motivo era menos provável uma mulher participar numa decisão migratória (Boyd e Grieco 2003). Na nova economia da migração laboral, o migrante não surge como o único a tomar a decisão de migrar, já que esta decisão é tomada em conjunto pelo indivíduo e pela família (Stark e Bloom 1985). Esta teoria “incorporou” o conceito de género no sentido em que, apesar de a família também influenciar a tomada de decisão em relação à migração, isso não significa que todos os seus membros tenham participado da mesma forma na decisão ou que beneficiem todos de igual modo com os resultados da migração. Os membros de uma família podem, por outro lado, entrar em conflito sobre essa questão ou ver os seus interesses pessoais colidir (Boyd e Grieco 2003). As relações de poder dentro do agregado familiar adquirem, portanto, um significado especial nesta problemática. Aliás, segundo Boyd e Grieco (2003), há “three distinct stages where gender relations, roles and hierarchies influence the migration process and produce differential outcomes for women: the pre-migration stage, the transition across state boundaries, and the experiences of migrants in the receiving country”. No estágio de pré-migração, são especialmente importantes as relações de poder e as hierarquias no contexto familiar, uma vez que é neste contexto que melhor se percebe a subordinação das mulheres em relação aos homens, sendo que o *status*, a idade e a classe social influenciam também a experiência migratória feminina (Boyd e Grieco 2003). O estado geral da economia e o país de origem, bem como as características do país de chegada, parecem também ser fatores a ter em conta quando se fala das questões de género na migração (Boyd e Grieco 2003).

Estima-se que, em 1960, havia cerca de 35 milhões de migrantes mulheres, para 40 milhões de migrantes homens. As mulheres migrantes já são há muito, portanto, quase tão numerosas como os homens. Apesar de o número de migrantes ter duplicado no mundo nos quarenta anos seguintes, a diferença na percentagem de homens e mulheres manteve-se mais ou menos equivalente: no ano 2000, existiam cerca de 85 milhões de mulheres migrantes para cerca de 90 milhões de homens (Zlotnik 2005). Sendo que cerca de metade dos migrantes internacionais são mulheres e raparigas (International Organization for Migration 2013), e se a discriminação de género no mercado de trabalho é tão evidente, saber o que se passa em

relação às mulheres que, para além de serem mulheres, são ainda estrangeiras e/ou têm uma origem étnica diferente da maioria nacional é uma questão muito pertinente. Os imigrantes são, regra geral, os trabalhadores mais mal pagos de um país, pelo menos no que diz respeito à imigração pouco qualificada. Algumas teorias afirmam mesmo que são as migrações dos indivíduos das economias periféricas para as mais poderosas que continuam a perpetuar o trabalho com baixos salários. Estes trabalhadores dão lucro aos empregadores de várias formas: são mais mal pagos, há uma maior flexibilidade no fornecimento do trabalho (com aceitação dos piores turnos e maior facilidade de despedimentos por parte das empresas) e maior flexibilidade organizacional (aceitam condições menos seguras no local de trabalho) (Sassen 1990). O recurso ao trabalho dos imigrantes “reduces the costs for employers directly through lower wages and indirectly through lower costs for the organization of production. Their status as foreigners (often as temporary labor), their lack of familiarity with union politics, and their frequent segregation from native workers on the job and in neighborhoods, all combine to make immigrants unusually dependent on their employers and difficult to recruit to working-class struggles (...)” (Sassen 1990, 40). Os imigrantes são também, na maioria das vezes, “the last to be hired and the first to be fired and their employment relationships are frequently non-standard, and in poorly regulated sectors or activities” (Taran 2011, 4).

Browne e Misra (2003) referem que, na realidade americana, estudos sucessivos têm indicado que as mulheres negras e latinas estão no fundo da estrutura de ganhos do mercado de trabalho, uma vez que recebem os salários mais baixos de todos, têm pouca autoridade no local de trabalho e estão, na sua maioria, em maus empregos. Raijman e Semyonov (1997) também afirmam que as mulheres imigrantes enfrentam mais dificuldades no mercado de trabalho do que os homens imigrantes, embora tenham taxas mais altas de participação na força de trabalho do que as restantes mulheres. Quando chegam ao novo mercado de trabalho, estas mulheres têm múltiplas desvantagens contra si; as maiores dificuldades advêm do facto de terem acesso restrito à informação, conhecimento limitado do mercado de trabalho e capital humano muitas vezes desadequado. Por isso, acabam por aceitar trabalhos com menor prestígio e *status* do que aqueles que tinham no seu país de origem (Raijman e Semyonov 1997).

Segundo Corsi (2014), também na União Europeia há um certo grau de marginalização das mulheres trabalhadoras. O Índice de Igualdade de Género (IIG), elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, mostra que ainda se está a meio caminho

para a plena igualdade (embora haja grandes diferenças entre os vários países). Este índice avalia as desigualdades entre homens e mulheres em seis áreas específicas, nos países pertencentes à União Europeia: dinheiro, conhecimento, trabalho, tempo, poder e saúde (Humbert et al. 2015).

As mulheres migrantes parecem, devido à segregação sexual, ter disponíveis um número mais pequeno de ofertas de emprego ou de categorias profissionais do que os homens, especialmente no que diz respeito às migrantes pouco qualificadas (acabando, por vezes, a desempenhar atividades semi-profissionais). Para além disto, é possível que existam constrangimentos relacionados com a família, uma vez que a falta de uma rede social de apoio para as ajudar a tomar conta das crianças pode limitar a sua capacidade de participação no mercado de trabalho de país de destino (Raijman e Semyonov 1997). Segundo a International Organization for Migration (2013), os imigrantes estão mais expostos a riscos sanitários no trabalho, bem como à exploração sexual. Estas situações passam muitas vezes despercebidas, devido ao medo de retaliação: “at the work place in the host country, the problem of sexual harassment is often left unaddressed. Women fear retaliation, for example, where their income, as well as that of their dependent family members’ may be at stake. With limited financial means or bargaining power, there may be little recourse for female workers who have experienced sexual harassment” (International Organization for Migration 2013, 39).

Segundo Kofman (2013), há evidências que as mulheres qualificadas emigram mais do que os homens e que ultrapassam o seu número em vários países da Europa, mas tem sido dada pouca atenção à forma como as políticas de imigração têm um impacto diferente em homens e mulheres, e como isso acentua as desigualdades de género. Segundo esta autora, as políticas específicas para a imigração qualificada na Europa desenvolveram-se “in response to a desire to position the state within a global competition for highly skilled labour and shortages of labour in certain sectors. The EU in particular has been concerned with the relatively low percentage of highly skilled migrants compared with the US, particularly at a time when it has been seeking to make the region the most dynamic knowledge economy” (Kofman 2013, 118). Muitas vezes, estas políticas misturam critérios de capital humano individual com capacidades geralmente pedidas para aquela ocupação em particular, e tendem a lidar com atributos mensuráveis, como qualificações académicas e competências de linguagem (Kofman 2013).

Capítulo 4: O “brain drain” ou a emigração qualificada

Quando se fala em “brain drain”, importa tentar perceber qual é a diferença entre um emigrante “não qualificado”, “qualificado” e “altamente qualificado”. Que formação é, afinal, necessária para se poder considerar que há “brain drain” aquando da emigração? Para Bauer e Kunze (2004, 3), um trabalhador qualificado é aquele “with a university degree, who obtained their qualifications abroad and who are foreign citizens”. No seu artigo, estes autores referem-se a trabalhadores “qualificados” ou “altamente qualificados” indistintamente, sem fazer nenhuma diferença entre ambos. Beine et al. (2007, 249) definem imigrantes “qualificados” como “foreign-born workers with university or post-secondary training”, realçando que esta definição é baseada apenas no país de origem e que não tem em conta se a formação foi adquirida aí ou no país de destino. Esta definição apresenta uma pequena diferença, uma vez que admite como qualificado um indivíduo sem formação universitária, porém com uma pós-graduação ou outro tipo de formação pós-secundária. No entanto, a grande maioria das definições parece exigir pelo menos o ensino universitário como condição para se ser considerado “qualificado”. É o caso da definição de Chaloff e Lemaître (2009, 4), segundo a qual “migrants are perceived as highly skilled when they have at least tertiary education, but other definitions are possible, notably on the basis of the nature of the occupation in which they are employed”. Para além de admitirem a utilização do grau académico e do tipo de formação, estes dois autores referem que, em alguns países, foi utilizada uma forma ainda mais prática de definir o que é um imigrante qualificado: através do salário pago, sendo os qualificados aqueles que ganham acima de um determinado limiar⁴. Segundo Parsons et al. (2014), a utilização do grau académico para definir um trabalhador qualificado é mais típico dos países europeus, enquanto que a utilização do valor salarial é um parâmetro mais utilizado nos países do continente americano. Esta definição é muito interessante, uma vez que permite refletir sobre as questões de género. Se o salário entrar como variável nesta questão de ser “qualificado”, e visto que a maioria das mulheres ganha, em média, menos do que os homens, as mulheres serão sempre, necessariamente, consideradas menos qualificadas? Não será este um fator a contribuir para agravar, ainda mais, as desigualdades de género existentes no mercado de trabalho? Chaloff e Lemaître (2009) reconhecem a existência de um debate sobre esta definição, mas afirmam que a associação que se faz de “altamente qualificado” a alguém com alto capital intelectual, geralmente uma pequena elite composta por indivíduos doutorados, investigadores ou engenheiros de alto nível é uma estratégia dos países de

⁴ Segundo um artigo recente do *The Telegraph*, o Reino Unido parece pretender adotar este sistema após o Brexit, em relação aos migrantes da União Europeia (Swinford 2018).

destino, e se deve “to the need to attract such migrants to ensure continuing innovation and international competitiveness” (Chaloff e Lemaître 2009, 10).

A definição que mais vezes aparece na literatura (pelo menos na europeia) é, portanto, a que pressupõe o migrante qualificado como alguém com educação universitária (ou terciária). Esta é também a perspectiva de Milio et al. (2012, 7), segundo a qual “the persons recognized as being highly-skilled individuals are those with a first-stage or second-stage tertiary education”. Portanto, um indivíduo altamente qualificado pode ter um mestrado ou um doutoramento, mas basta-lhe uma licenciatura para pertencer a esta categoria. Um dos fatores que parece contribuir para a dificuldade em chegar a um consenso sobre o que é um trabalhador altamente qualificado é o facto de os sistemas educativos e reconhecimento das qualificações variarem tanto de país para país. Na Europa, o Processo de Bolonha surgiu como tentativa de uniformizar o ensino superior em todos os países (Milio et al. 2012).

A noção de “brain drain” foi utilizada pela primeira vez nos anos 1960 do século XX, para designar o fenómeno migratório de trabalhadores qualificados da Europa (em especial do Reino Unido) ou do Canadá para os Estados Unidos. Nessa altura, o termo era aplicado somente para se referir às migrações de cientistas ou especialistas em tecnologia. Embora, nos dias de hoje, se aplique a qualquer emigração de indivíduos qualificados, ainda é utilizado maioritariamente para se referir à perda de trabalhadores qualificados pelos países do terceiro mundo, bem como as mais recentes migrações da Europa do leste para a Europa ocidental (Milio et al. 2012). Segundo Grubel (1994), referenciado por Milio et al. (2012), o “brain drain” corresponde ao fenómeno da troca do país de onde se é nativo por outro, por indivíduos ou profissionais com um alto nível de formação académica, que geralmente se dá no seguimento de uma melhor oferta de salário, de condições de vida, ou mesmo de melhores condições para desempenhar a profissão. Beine et al. (2001, 276) referem que o “brain drain” corresponde à “migration of people with a high level of human capital”. Segundo estes autores, o “brain drain” é fácil de explicar, sendo que “in a poor economy with an inadequate growth potential, the return to human capital is likely to be low and hence, would lead to limited incentive to acquire education, which is the engine of growth. However, the world at large does value education and hence, allowing migration to take place from this economy would increase the education fraction of its population” (Beine et al. 2001, 276).

Segundo Gomes (2015), o conceito de “fuga de cérebros” levanta várias questões, desde “considerar apenas como “cérebros” aquelas e aqueles que possuem altos volumes de capital escolar e qualificação profissional (...), ou porque esconde que a maior parte da

emigração continua a ser fracamente escolarizada e dirigida a setores de utilização intensiva de mão de obra barata, ou ainda porque há quem avalie, em versão otimista, que não se trata verdadeiramente de uma fuga, mas antes de uma circulação de elites com ganhos para todos os países envolvidos no processo” (Gomes 2015, 7).

Associados à noção de “brain drain”, aparecem muitas vezes na literatura os termos “brain gain”, “brain waste”, “brain exchange” e “brain circulation”. “Brain gain” é um termo complexo e que não é consensual entre os vários autores. Özden e Schiff (2006) e Skeldon (2008) afirmam que o “brain gain” é a convicção de que o país de origem, na verdade, ganha com o “brain drain” em vez de perder. Isto acontece fundamentalmente através do incentivo à formação, o que pode levar a que o “brain gain” seja maior que o “brain drain”. Esta visão otimista de que, através do sucesso dos migrantes qualificados que partiram, os nativos de um país irão investir mais na sua formação e acabarão por amenizar as perdas causadas pelo “brain drain” (já que nem todos acabarão por sair do país) não é partilhada por muitos autores. Os críticos desta perspetiva afirmam que não há forma de provar esta associação, e que uma coisa não leva necessariamente à outra (Faini 2003).

“Brain waste” é o que acontece quando uma pessoa qualificada, apesar de migrar, continua sem conseguir exercer a sua profissão no país de destino, ou quando a profissão que exerce não requer os seus níveis de conhecimento ou experiência anterior (Milio et al. 2012). Segundo Mahroum (2000, 171), “brain waste describes the waste of skills that occurs when highly skilled workers migrate into forms of employment not requiring the application of the skills and experience applied on the former job”. Para Milio et al. (2012) e Salt (1997), “brain exchange” diz respeito ao duplo fluxo existente entre o país de origem e o país de emigração. Milio et al. (2012, 8) referem mesmo que “the exchange of talent in some form is characteristic of all economies and is a component of more complex flows of goods, information and financial capital between advanced economies”. Por fim, “brain circulation” descreve uma situação que nem sempre acontece aquando da emigração qualificada, que é o regresso ao país de origem após a experiência migratória: “training and career paths in which students or workers go abroad to specialize and then return to their country of origin, drawing on the experience they have amassed to secure more advantageous employment conditions” (Milio et al. 2012, 9).

Uma das questões que surgem na temática da emigração, e em especial em contexto de crise, é se os migrantes podem interferir no acesso ao trabalho dos nativos do país. Quando se fala de emigração qualificada, esta questão ganha uma nova vida, uma vez que os qualificados

têm um nível de formação e especialização maior do que muitas das pessoas do país de destino. No entanto, um país necessita de migrantes quando a força de trabalho nativa não é suficiente ou não é suficientemente especializada para aliviar as necessidades do mercado. Existem lugares vagos, especialmente em países com taxas de desemprego muito baixas, já que os trabalhadores nativos que estão desempregados podem não ser especializados o suficiente para as vagas em questão. Face aos grandes avanços tecnológicos e à rapidez com que ocorrem, um país pode, por vezes, não ter suficientes pessoas qualificadas. Assim, contratar imigrantes acaba por ser a solução a curto prazo, uma vez que estes podem complementar o trabalho dos nativos (Constant 2014).

Os trabalhadores altamente qualificados são, por definição, especialistas. Isto torna-os menos substituíveis, faz com que tenham salários mais altos e com que possam complementar o trabalho dos trabalhadores nativos. Ao trabalharem em conjunto, os imigrantes qualificados podem encorajar a obtenção de maior formação por parte dos nativos com menos qualificação. Segundo Constant (2014, 4), “the resulting synergies can lead to job creation, and the economy can accommodate many more workers as the low-skilled help the high-skilled specialize and climb the socio-economic ladder. As long as labor markets can adapt to the supply of immigrant workers, skill variety and balance can create more efficient production processes”.

Embora alguns autores acreditem que há verdadeiramente competição entre os imigrantes e os nativos com o mesmo grau de especialização (o grau de competição dependerá, nesse caso, da flexibilidade do mercado de trabalho), o que parece ser mais evidente é a competição entre imigrantes com o mesmo grau de formação. Destes, os que saem a ganhar são aqueles que estão no país de destino há mais tempo (Constant 2014). Da mesma forma, Altonji e Card (1991) afirmam que, nos trabalhos pouco qualificados, os imigrantes não parecem afetar os nativos, a menos que apareça associado a uma grande entrada de imigrantes pouco qualificados um grande aumento da oferta de trabalho pouco qualificado.

Desde o início da crise económica, os trabalhadores migrantes, sendo por norma mais vulneráveis, têm vindo a perder postos de trabalho, especialmente em áreas mais sensíveis, como é o caso da construção, indústria, serviços financeiros, vendas, viagens e turismo. Para além disso, também as suas condições de vida se têm deteriorado, com diminuição dos salários e aumento da discriminação e xenofobia (Koser 2010). Segundo Beets e Willekens (2009) os imigrantes são, na maioria das vezes, “the last to be hired and the first to be fired”

(Taran 2011, 4). Os migrantes altamente qualificados, embora beneficiem de oportunidades legais e mais favoráveis, também parecem ter sido afetados pela crise. No entanto, “restrictions seem to result from tightening admission criteria, not from changes in policies (...). This may be indicative of a possible return to more relaxed criteria when economies recover” (Cerna 2010, v). Segundo Cerna (2010), a percepção sobre os imigrantes qualificados pode variar em diferentes setores de emprego, e cada país de destino pode adotar uma de duas visões: assumir que os imigrantes qualificados são um estímulo para a economia, ou vê-los como um elemento de drenagem de emprego. Uma coisa é certa: os governos preferem claramente a imigração altamente qualificada, uma vez que estes trabalhadores são entendidos como contribuidores ativos para a sociedade, e os políticos conseguem atenuar os sentimentos anti-imigração dos seus eleitores. Para Castles e Miller (1998) sempre houve, nos países de imigração, a tendência para haver uma segmentação, baseada na etnicidade e no género. No entanto, essa segmentação sofreu alterações com a chegada aos diferentes países de novos migrantes, com diferentes níveis de educação e de estatuto ocupacional. Esta situação fez com que surgisse uma nova polarização: “Highly-skilled personnel are encouraged to enter, either temporarily or permanently, and are seen as an important factor in skill upgrading and technology transfer. Low-skilled migrants are unwelcome as workers, but enter through family reunion, as refugees or illegally. Their contribution to low-skilled occupations, casual work, the informal sector and small business is of great economic importance, but is officially unrecognized” (Castles e Miller 1998, 217).

Embora a emigração qualificada pareça estar a crescer, é importante ter em conta que a formação académica nos países de origem também está a aumentar. Segundo Gibson e McKenzie (2011), este fenómeno do “brain drain” tem sido, e continua a ser, bastante estável.

O “brain drain” também pode ser explicado pelo modelo *push and pull*, ou atração-repulsão (Cabrito et al. 2014; Kazlauskienė e Rinkevicius 2006). Segundo este modelo, as migrações são impulsionadas por fatores que podem ser de ordem económica, mas também de ordem social e política (Portes e Borocz 1989). Os fatores de atração são aqueles que podem ser encontrados no país de destino, que incentivam os migrantes a ir para esse país e que, segundo a teoria económica neoclássica, se traduzem por melhores salários, aumento da riqueza e melhoria das condições de vida. Por outro lado, os fatores de repulsão são os que levam os indivíduos a sair do próprio país, como baixos salários ou desemprego. Normalmente, períodos de crescimento económico num país são períodos de *pull*, enquanto períodos de recessão económica são períodos de *push*. Há, portanto, um conjunto de fatores

no lugar de origem que “empurram” o indivíduo na decisão de abandonar o seu país (*push*), uma vez que se sente atraído por fatores mais favoráveis no país de destino (*pull*). Quando, entre dois países, coincidem períodos de *push* e de *pull*, há um grande impulso para a migração (Massey 1988). Mahroum (2000) refere ainda que os fatores de *push* e *pull* podem variar, consoante a diferente formação académica. Segundo Brandi et al., referenciados por Kazlauskienė e Rinkevicius (2006), alguns autores acreditam que os fatores *push* são normalmente os responsáveis pela migração em massa não qualificada, enquanto que é mais provável que a migração qualificada ocorra devido a fatores *pull*. No entanto, a vaga de emigração portuguesa qualificada do pós-crise parece ter como responsáveis fatores de *push* e *pull* em, pelo menos, proporções muito semelhantes.

Segundo Gomes e Peixoto (2014), a emigração qualificada pode ser analisada através dos conceitos contrastantes de êxodo e diáspora. O êxodo implicaria que os indivíduos qualificados são forçados a tomar a decisão de migrar para conseguirem o emprego e a remuneração que corresponde ao seu nível de formação; por outro lado, o conceito de diáspora relaciona-se com os possíveis benefícios mútuos que se podem gerar graças ao intercâmbio cultural que se dá com a circulação de cérebros e a formação de novas elites cosmopolitas. Séguin et al. (2006) referem ainda a importância que as diásporas científicas têm tido na cooperação para o desenvolvimento no mundo.

Segundo Beine et al. (2001, 287), as migrações dos trabalhadores qualificados podem ter dois tipos de impactos: um impacto positivo, uma vez que “migration opportunities foster investments in education since it is awarded a higher expected return when the economy is opened to migrations” (este efeito é chamado o “brain effect”); por outro lado, há um impacto negativo, que se traduz na partida de indivíduos qualificados do seu país de origem (que os autores denominam de “drain effect”). Segundo Bhagwati (1979), os autores dividem-se entre estas perspetivas mais otimista e mais pessimista no que diz respeito à emigração qualificada. Normalmente, os autores mais pessimistas são de países menos desenvolvidos, que têm de enfrentar perda de capital humano face às melhores condições de trabalho oferecidas no estrangeiro. Os otimistas são normalmente originários de países em que esta perda não é tão notória, uma vez que a emigração qualificada ocorre para países mais próximos geograficamente e menos desiguais em termos salariais. Bulley e Quartey (2014) partilham uma visão mais otimista, assinalando que a globalização e as consequentes oportunidades de negócio que daí surgiram abriram caminho para muitas trocas entre os diferentes países. A migração qualificada é uma das mais importantes trocas e, a longo termo, os seus benefícios

traduzem-se por “contra-fluxos” de remessas, conhecimento, informação, investimentos e inovação.

Para Cervantes e Guellec (2002, 40), esta questão dos custos e benefícios do “brain drain” representa um debate de grande interesse: “international mobility of skilled workers can generate global benefits by improving knowledge flows and satisfying the demand for skills. The contribution of foreign skilled workers to economic growth and achievement in host countries, in particular to research, innovation and entrepreneurship, is increasingly recognised”. No entanto, estes autores alertam para a necessidade de distinguir entre migrantes de países da OCDE e de países em desenvolvimento, uma vez que a emigração qualificada destes países pode representar um maior risco de “brain drain” (Cervantes e Guellec 2002). A perda para os países de origem é, assim, dupla, já que se perde o investimento que o Estado fez na educação daqueles indivíduos e, ao mesmo tempo, a contribuição que esses trabalhadores poderiam ter no desenvolvimento do seu país (Dodani e LaPorte 2005).

Faini (2006) tem uma perspetiva cautelosa sobre a questão do impacto do “brain drain”. Este autor refere que, à primeira vista, pode parecer que o facto de os trabalhadores com alto nível de qualificação emigrarem aumenta o retorno para a educação e, consequentemente, o número de pessoas com formação académica no país de origem. Para além disso, os emigrantes qualificados vão ganhar mais dinheiro, logo as remessas seriam, em princípio, maiores, aliviando um pouco o peso que a sua saída do país teve na economia. No entanto, o autor admite que remessas maiores nem sempre correspondem a mais desenvolvimento no país de origem, uma vez que os indivíduos recetores podem acabar por gastar as remessas a que têm acesso, ou até mesmo tornarem-se menos produtivos. Além disso, parece haver evidência de que os emigrantes qualificados acabam por enfraquecer os laços afetivos com o país de origem, tendo uma maior tendência a levar a família consigo para o país de destino (o que deita por terra a teoria de maiores remessas). Niimi et al. (2008) também partilham desta perspetiva, argumentando que os emigrantes qualificados na verdade enviam menos remessas, e contrariando os autores que dizem que são as remessas que ajudam a mitigar o “brain drain” nos países de origem. Este facto aumenta a preocupação sobre o “brain drain” e a urgência de encontrar alternativas que reforcem a ligação dos emigrantes qualificados ao país de origem. Por último, Faini (2003) considera ainda que é bastante difícil provar que a partida de pessoas qualificadas seja um incentivo para o aumento da formação académica no país. No entanto, o autor refere que, para os emigrantes, a migração é

claramente vantajosa, e que os ganhos provavelmente compensam as perdas. Para os países recetores, também há um ganho claro: os trabalhadores qualificados geram mais produção, o que leva a um crescimento mais rápido da economia. Como a formação é geralmente obtida no país de origem, o país de destino beneficia do conhecimento dos trabalhadores qualificados sem no entanto ter gasto tempo e dinheiro na sua formação.

Clemens (2013) é outro dos autores otimistas em relação ao “brain drain”. O autor refere que este traz vantagens aos países de origem, já que o fluxo de qualificações cria novas indústrias e transfere tecnologia, causa investimento na educação, aumenta as remessas mais do que a migração menos qualificada, contribui para a democracia e melhora massivamente as oportunidades dos indivíduos do país. Esta é também a perspetiva de Stark (2003), que refere o trabalho de Grubel e Scott (1966), afirmando que “migration should be welcomed whenever two conditions are met. These are, first, that the emigrant improves his own income and, second, that the migrant’s departure does not reduce the income of those remaining behind” (Stark 2003, 19).

Capítulo 5: Crise económica e políticas de imigração

Os trabalhadores migrantes, sendo por norma mais vulneráveis, perderam postos de trabalho desde o início da crise, especialmente em áreas como a construção, manufatura, serviços financeiros, vendas, viagens e turismo. Também as suas condições de vida se deterioraram, com a diminuição dos salários e aumento da discriminação e da xenofobia (Koser 2010). Em tempo de crise, a diminuição da necessidade de trabalho “increases the likelihood of precarious and irregular employment. (...) Perceived competition for scarce jobs spurs xenophobic and discriminatory reactions of nationals against migrant workers. Certain groups of individuals seize upon these fears to demand more protectionist measures and show aggressiveness towards migrants” (Awad 2009, 10).

Segundo Chaloff et al. (2012), existem cinco formas através das quais os países podem controlar a quantidade de migrantes no seu território nacional: “adjusting numerical limits; strengthening the labour market test; limiting possibilities to change *status* and to renew permits; applying supplementary conditions to non-discretionary flows; and promoting return migration” (Chaloff et al. 2012, 41). Para Kate e Niessen (2008, 122), uma das formas de avaliar as políticas de imigração é a identificação de “boas práticas”, que ajudam a perceber que políticas obtêm melhores resultados. A avaliação relaciona-se, na perspetiva destes

autores, com o grau de integração dos imigrantes, e pode ser feita tendo em conta as razões da mobilidade, a finalidade da migração, o estabelecimento, o ajustamento, a mobilidade, a igualdade de acesso e anti-discriminação e, por último, a participação. Segundo Kate e Niessen (2008), devem ser tidos em conta valores como a igualdade, a dignidade, o respeito, o desenvolvimento e a participação quando se elaboram leis migratórias. A situação ideal será que os imigrantes possam exercer plena participação económica e cidadania ativa, e sentirem-se incluídos numa sociedade pluricultural.

Segundo o Migration Integration Policy Index (2015), os imigrantes encontram mais obstáculos nos países de imigração emergentes, que têm menos imigrantes e altos níveis de sentimentos anti-imigração (como os países bálticos, do sudeste europeu e da Europa central), e beneficiam de maior igualdade de direitos em países com maior tradição de imigração, como é o caso dos países da Europa ocidental. No entanto, independentemente da tradição do país em questão, políticas mais inclusivas vão fazer com que os imigrantes se estabeleçam e com que os nativos confiem mais neles. Os indicadores utilizados neste índice são a mobilidade no mercado de trabalho, a reunião familiar, educação, saúde, participação política, residência permanente, acesso à nacionalidade e anti-discriminação (Migration Integration Policy Index 2015).

Segundo Ortega e Peri (2009), a diminuição da restritividade nas leis de entrada no país caracteriza-se por menos requerimentos, taxas e documentos para entrar e obter residência e trabalho, pelo aumento do número de permissões temporárias de entrada, pela diminuição do número de anos para obter residência permanente e por permitir a integração social dos imigrantes. Por outro lado, as leis mais restritivas à imigração são as que pressupõem uma diminuição das quotas de entrada, aumento dos requerimentos, taxas e documentos de entrada e para obtenção de autorização de residência, o aumento dos anos para obtenção de residência permanente ou cidadania ou ainda a introdução de constrangimentos à residência. No entanto, esta visão não é partilhada por todos os autores. Docquier et al. (2011) afirmam que é muito difícil comparar países, uma vez que estes podem ser muito restritivos em algumas áreas e bastante liberais noutras.

Bassarsky et al. (2013) definem as variáveis das políticas migratórias de um país como: visão sobre a imigração; política de imigração; política de instalação permanente; política referente a migrantes altamente qualificados; política sobre trabalhadores temporários (sazonais, a contrato ou ligados a projetos, convidados e outros que não tenham o objetivo de adquirir residência permanente); política de reunificação familiar (inclui membros da família

considerados dependentes, como cônjuge e filhos menores); política de integração de não-nacionais (serviços sociais, envolvimento em atividades civis e comunitárias, aprendizagem da língua e medidas legais para garantir a não discriminação dos estrangeiros); política de naturalização (os países cuja lei só permite a naturalização de alguns imigrantes, ou a imigrantes com mais de dez anos de residência, têm políticas de naturalização mais restritivas); programas para facilitar o retorno de imigrantes ao seu país; nível de preocupação com a migração irregular; visão sobre a emigração; políticas de emigração; aceitação da dupla nacionalidade; e políticas de encorajamento ao retorno dos emigrantes.

A União Europeia parece já ter reconhecido a necessidade de recorrer à migração, afirmando que “if Europe is to become a more competitive economy and to respond adequately to demographic change, it is likely that migration will need to increase further in the future” (Koehler et al. 2010, 7). A linha orientadora da União Europeia é que a migração seja vista como uma oportunidade, mesmo durante o período de crise. Apesar disso, cada estado membro é soberano e poderá adotar diferentes medidas em relação à imigração. A União Europeia alerta para este problema, referindo que “the tightening of immigration controls, which has been happening across several countries of destination across the European Union, may seem political attractive in the short term, but it is also important to keep in mind the likely long term demand for migrant workers in Europe” (Koehler et al. 2010, 7).

Desde que a crise se instalou, vários países começaram a fazer ajustamentos nas suas políticas de migração. Nuño (2014) afirma que estas tendem a ser mais restritivas, com exceção da Alemanha, que tem tido a melhor performance económica da Europa. No Reino Unido, parece ter havido uma queda significativa de migrantes (Taran 2011). Ao mesmo tempo, países como a Espanha ou a República Checa têm incentivado a migração de retorno. Espanha, com uma taxa de desemprego elevada e que tinha, no final do ano 2008, cerca de 400.000 imigrantes desempregados, ofereceu-se para ajudar os que quisessem voltar ao seu país de origem, cedendo-lhes uma determinada quantia em troca do acordo de que não voltassem ao país durante três anos (Skeldon 2010). Esta crise afetou ainda em grande escala os jovens migrantes: na Irlanda, por exemplo, a taxa de emprego dos migrantes entre os 15-24 anos caiu 24 pontos percentuais. Chaloff et al. (2012) alertam, no entanto, para o facto de as tendências na reação à crise não serem homogêneas para todos os grupos de migrantes. No que toca ao género, as mulheres, no serviço doméstico ou social, foram menos afetadas que os homens, na construção ou na indústria transformadora. As características pessoais dos

indivíduos parecem também ter influência no sucesso da migração, bem como o seu nível de educação, as motivações para migrar e o tempo que já passaram no país recetor. Os migrantes altamente qualificados podem obter mais facilmente permissão imediata para ficar no país, enquanto que os trabalhadores de setores menos especializados sofrem mais barreiras à sua entrada e permanência no país de destino (Kuptsch 2012).

O impacto da crise nas migrações irá depender da sua duração, bem como das políticas adotadas pelos países. No entanto, este parece ter sido padrão comum a todos os afetados pela crise: “a slowing in migration to principal destinations, an increasing return from some destinations and a decline of remittances, although neither return migration nor the decline in remittances is global or as great as might have been anticipated” (Skeldon 2010, 6). A tendência esperada é que, nos países de destino, seja limitada a entrada de novos migrantes e incentivado o retorno dos migrantes desempregados. A migração livre e a migração laboral temporária fora dos regulamentos europeus de livre circulação foram os tipo de fluxos mais afetados pelo declínio na diminuição da oferta de emprego. Dentro da zona de livre circulação, os custos da migração são mais baixos, por isso não sofrem as mesmas alterações (Chaloff et al. 2012).

As maiores evidências de migração de retorno na Europa aconteceram com os trabalhadores migrantes dos países que entraram para a União Europeia em 2004 e 2007, em especial os migrantes polacos que trabalhavam na Irlanda e no Reino Unido (Global Migration Group 2010). No entanto, um dos efeitos que parece ser mais imediato e geral num contexto de recessão económica é a diminuição das remessas, o que pode levar a que as comunidades mais dependentes desses depósitos passem por maiores dificuldades no país de origem (Castles e Vezzoli 2009).

Capítulo 6: Quadro institucional e reconhecimento de qualificações na União Europeia

No início da década de 2000 existia uma “competição” por migrantes qualificados por parte da maioria dos países desenvolvidos (Bauer e Kunze 2004). Nos Estados Unidos, Canadá e Austrália, houve um alargamento das quotas máximas para os imigrantes com qualificações; nos países europeus, funcionalmente diferentes, foram tomadas algumas medidas com o objetivo de facilitar a sua entrada. Segundo Bauer e Kunze (2004), esta necessidade de trabalhadores qualificados deveu-se ao grande desenvolvimento dos mercados integrados, ao progresso em áreas de tecnologia que necessitam de conhecimento especializado (como as

tecnologias da comunicação e informação) e à crescente reorganização dos mercados de trabalho. Nesta mesma altura, houve uma diminuição das exigências para a contratação de trabalhadores altamente qualificados no Reino Unido, como um menor tempo de experiência laboral após a formação académica. Em 2002, França estabeleceu um sistema para incentivar os trabalhadores qualificados de fora da União Europeia a trabalhar e a viver no país e a Alemanha estabeleceu um sistema de *green card*, com quotas especiais para emigrantes qualificados (Bauer e Kunze 2004). Mesmo em contexto de crise, é expectável que os países mais desenvolvidos continuem a necessitar de mais emigrantes qualificados do que os menos desenvolvidos ou mais afetados pela crise.

A nível europeu, há políticas de imigração orientadas para a imigração legal e ilegal de quem vem de fora da União Europeia. Ao nível da imigração legal, as regras são ditadas por este organismo, embora os diferentes países mantenham a decisão sobre o volume de admissão de trabalhadores que vêm de fora da UE (Parlamento Europeu 2018).

Para os trabalhadores que vêm de dentro da UE, as coisas funcionam de maneira diferente. Um dos pilares mais importantes deste organismo, estabelecido no artigo 45º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, é a livre circulação dos trabalhadores: “Uma das quatro liberdades de que usufruem os cidadãos da União Europeia é a livre circulação dos trabalhadores, que inclui os direitos de circulação e residência dos trabalhadores, o direito de entrada e residência dos membros das suas famílias e o direito de trabalharem noutro estado membro da UE e de serem tratados em pé de igualdade com os nacionais desse Estado-Membro. Em certos países, aplicam-se restrições a cidadãos provenientes dos novos Estados-Membros” (Parlamento Europeu 2018). Esta diretiva prevê ainda que os trabalhadores não possam ser discriminados por requisitos de ordem linguística, desde que isso não prejudique o desempenho das funções do trabalho em questão. Após a permanência de 3 meses de um nacional de outro Estado-Membro no país, a sua permanência depende de algumas condições, consoante o seu estatuto: no caso dos cidadãos da União que não exerçam uma atividade assalariada ou por conta própria, estes devem ter recursos suficientes para que não se tornem uma sobrecarga para o regime de segurança social do Estado-Membro de acolhimento, e estar cobertos por seguro de saúde. Os cidadãos da UE adquirem o direito de residência permanente no Estado-Membro de acolhimento após um período ininterrupto de permanência de cinco anos de residência legal. Se um trabalhador migrante de outro Estado-Membro for dispensado do seu trabalho, tem um direito de residência no país superior a 6 meses, sem necessidade de cumprir quaisquer condições, se

continuar a procurar emprego no país de acolhimento e tiver “hipóteses genuínas” de ser contratados, não podendo ser expulso durante este período (Parlamento Europeu 2018).

O reconhecimento das qualificações por parte do país de destino de um migrante qualificado pode sempre constituir um entrave ao seu estabelecimento no país, já que cada país terá regulação própria das profissões e sistemas de ensino diferentes. Por causa disto, a União Europeia tem trabalhado no sentido do mútuo reconhecimento das qualificações. Uma das medidas importantes destinadas a favorecer a livre circulação de trabalhadores foi o direito de um cidadão poder exercer a sua profissão em qualquer Estado-Membro. No entanto, é admitido que, na prática, este princípio chocava muitas vezes com os requisitos nacionais de acesso a determinadas profissões no país de destino. Para melhor tentar travar este problema, o sistema de reconhecimento das qualificações profissionais foi reformulado, com vista a uma maior flexibilização dos mercados de trabalho e como forma de incentivar a um reconhecimento mais automático das qualificações. A constituição da plataforma de cooperação EURES (Serviços de Emprego Europeus) pretendeu facilitar estes processos, e a União Europeia tomou medidas para que a mobilidade dos trabalhadores fosse mais fácil (Parlamento Europeu 2018). Segundo os princípios da União Europeia: “A liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são pedras angulares do mercado único, que permitem a mobilidade de empresas e profissionais na UE. O exercício destas liberdades pressupõe o reconhecimento geral de diplomas e qualificações nacionais. Foram aprovadas diversas medidas tendentes à sua harmonização e reconhecimento mútuo e encontra-se em preparação legislação adicional sobre esta matéria.” (Parlamento Europeu 2018)

Reconhece-se que a harmonização se deu mais rapidamente no setor da saúde, uma vez que as formações e as práticas de exercício das profissões variam menos entre os países. A diretiva 2005/36/CE tentou clarificar todas as diretivas anteriores em questão e promover o reconhecimento das qualificações no exercício das profissões de médico, dentista, enfermeiro, veterinário, parteira, farmacêutico e arquiteto. Também as profissões no domínio dos transportes e dos revisores oficiais de contas foram harmonizadas por esta mesma diretiva. Em relação a profissões que, devido às diferentes regulamentações entre países, não permitiam essa mesma harmonização, a União Europeia admite que o reconhecimento mútuo dos diplomas foi menor. A diretiva 77/249/CEE concede, por exemplo, a prestação de serviços, a título ocasional, aos advogados, profissão em que é especialmente difícil de conseguir harmonização, dada a grande variedade de sistemas jurídicos nos diferentes

Estados-Membros. No entanto, a diretiva 98/5/CE, de fevereiro de 1998, permitiu que um advogado exercesse noutra Estado-Membro a sua profissão, podendo a sua representação e defesa estarem sujeitas à obrigação de assistência por parte de um advogado nacional. No entanto, ao fim de três anos neste tipo de regime, os advogados poderiam adquirir o direito ao pleno exercício da sua profissão, apenas com a realização de uma prova de aptidão.

A União Europeia também tem canalizado esforços, a nível do Ensino Superior, no sentido de uma maior uniformização dos planos de estudos: “a educação – e, neste contexto, o Ensino Superior também – foi formalmente reconhecida como um domínio de competência da União Europeia no tratado de Maastricht, de 1992” (Parlamento Europeu 2018). No Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, está patente que “a União contribuirá para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, incentivando a cooperação entre os Estados-Membros e, se necessário, apoiando e complementando a sua ação, respeitando inteiramente a responsabilidade dos Estados-Membros pelo conteúdo do ensino e pela organização dos sistemas de educação, bem como a sua diversidade cultural e linguística” (Parlamento Europeu 2018). O Processo de Bolonha, que deu os seus primeiros passos no ano de 1999, surgiu precisamente com o objetivo de “obter sistemas de Ensino Superior mais comparáveis, compatíveis e coerentes na Europa, culminando na criação do Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES), com a Declaração da Conferência Ministerial de Budapeste-Viena, de março de 2010” (Parlamento Europeu 2018). A União Europeia pretende, assim, facilitar não só a uniformização das formações superiores mas também promover a mobilidade de estudantes e professores, através precisamente do reconhecimento dos diplomas académicos. O programa Erasmus+ é outro exemplo desta tentativa de incentivar a mobilidade académica e o intercâmbio de estudantes entre instituições de ensino europeias. (Parlamento Europeu 2018).

PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS

Compreender as questões de género à luz das migrações, e a forma como estes dois temas complexos se inter-relacionam é, como já foi referido, de extrema importância, quer para o estudo das migrações quer para o estudo das desigualdades entre homens e mulheres. Esta dissertação tem como objetivo compreender, acima de tudo, se a migração feminina e masculina são diferentes, no que diz respeito às experiências vividas no país de origem e no país de destino, às expectativas que acompanharam o processo de tomada e decisão (e também as expectativas no dia a dia no país de destino), e às representações mentais sobre a experiência migratória. A palavra “representação” aparece neste contexto porque, como mostra a definição do dicionário *online* da Língua Portuguesa – Priberam, esta pode adquirir como significado “Trazer à memória, significar, simbolizar”. A verdade é que a forma como apreendemos as nossas experiências é, antes de mais, totalmente subjetiva. É difícil avaliar e comparar experiências entre pessoas diferentes, sejam homens ou mulheres, porque a forma como cada um de nós as assimila não é a mesma. Por outro lado, todo o relato de uma experiência passada é construído com base na memória, o que torna por vezes difícil a lembrança exata do acontecimento. Ainda assim, aceder a essas memórias e à forma como cada um apreende a sua experiência migratória é a única forma que temos de conseguir chegar perto da verdadeira experiência.

Devido à necessidade de afunilar o meu interesse sobre o cruzamento entre as migrações e as questões de género, parti da seguinte questão geral:

Será que há diferenças significativas nas expectativas, nas representações mentais e nas experiências migratórias entre homens e mulheres, com base em fatores relacionados apenas com a diferença de género?

Para melhor tentar perceber se as experiências migratórias seriam diferentes devido ao género, selecionei como foco para o meu estudo o acesso ao mercado de trabalho e as experiências laborais/pessoais de emigrantes qualificados⁵ portugueses, homens e mulheres,

⁵ É importante lembrar que este tipo de migração é bastante valorizado e incentivado pelos países de acolhimento, e que as competências académicas e técnicas são muito importantes no desempenho destas funções. Por este motivo, não deveriam ser objeto de interpretação subjetiva ou de negociação.

que trabalhem ou tenham trabalhado em investigação científica no Reino Unido. Com base neste objeto de estudo, formulei várias perguntas delimitadoras, para melhor me guiarem ao longo da investigação:

1. Será que a busca por mais igualdade de género no trabalho é um dos fatores que contribuem para a saída dos investigadores portugueses do país?
2. Será que o país de destino da emigração é escolhido com base nas expetativas em relação à igualdade de género?
3. Será que há diferenças fundamentais, no país de destino, nos processos de recrutamento e procura de emprego, entre os investigadores, por questões exclusivamente relacionadas com o género?
4. Será que os investigadores portugueses experimentam, no exercício do seu trabalho fora do país, discriminação por questões de género?
5. Será que os investigadores portugueses experimentam, no país de destino e fora do seu contexto de trabalho, constrangimentos por questões de género?
6. Será que há desigualdades, entre os investigadores portugueses, na facilidade de conciliar a vida familiar com a vida pessoal, com base nas diferenças de género?
7. Será que a experiência migratória acaba por corresponder às expetativas dos investigadores, em questão de igualdade de género?

A partir das perguntas que me guiaram ao longo desta investigação, formulei algumas hipóteses de investigação:

Hipótese 1: A desigualdade de género representou um fator importante na tomada de decisão da experiência migratória.

Hipótese 2: Entre os investigadores portugueses, as mulheres experienciaram mais constrangimentos do que os homens, por questões relacionadas com o género, nos processos de recrutamento e procura de emprego e/ou no exercício do seu trabalho, no país de destino.

Hipóteses 3: Os investigadores portugueses sentem dificuldades no país de destino, fora do seu contexto de trabalho, por questões exclusivamente relacionadas com o género.

Hipótese 4: A conjugação da vida familiar com a profissional é mais difícil para as mulheres investigadoras do que para os seus colegas homens.

Hipótese 5: A experiência migratória permite ajustar as expectativas com as experiências dos investigadores e investigadoras, no que diz respeito à igualdade de género

Para conseguir testar estas hipóteses, escolhi estudar uma amostra de portugueses que trabalhem ou tenham trabalhado, desde o início da crise económica (2008), no Reino Unido, na área da investigação, durante pelo menos 6 meses. Creio que 6 meses seja o mínimo necessário para conseguir testar algumas das hipóteses, nomeadamente as relacionadas com a vida familiar e as desigualdades sentidas fora do contexto de trabalho. O meu interesse na área da investigação científica prende-se, por um lado, com o facto de ser uma área que em Portugal sofreu muitos cortes com a crise (o que terá impulsionado muitos investigadores a sair do país) e, por outro, com facto de ser um trabalho para o qual as credenciais académicas são muito importantes e totalmente insubstituíveis (o que torna difícil que uma contratação seja feita apenas por “simpatia” com a pessoa em causa). Para além disso, esta é uma área que, por vezes, não produz lucro imediato. Quando um imigrante chega a um país de destino para trabalhar, por exemplo, numa fábrica, o seu trabalho traz lucro imediato à empresa. Embora isto dependa bastante do setor em questão, em algumas áreas de investigação os lucros (seja com a descoberta de novos medicamentos, inovações tecnológicas, patentes, etc) só chegam mais tarde, e haverá outras áreas em que o retorno para as instituições, em termos de dinheiro, é mais baixo, daí a necessidade dos financiamentos e medidas de apoio à ciência. A minha curiosidade era perceber se, sendo uma área com estas características, e ao mesmo

tempo com alto capital intelectual envolvido, isso se iria refletir nas experiências dos investigadores.

Para a escolha do país em questão, interessava-me uma interseção de três fatores:

- a) País para onde emigram muitos portugueses qualificados;
- b) País com um bom índice geral de igualdade de género;
- c) País que investe consideravelmente na ciência e com muita produção científica.

Segundo os dados do Relatório Estatístico da Emigração Portuguesa de 2017, elaborado pelo Observatório das Migrações, o Reino Unido foi, em 2016, o país para onde emigraram mais portugueses (30,5 mil), seguido da França, Suíça e Alemanha. Como é explicitado no relatório, “estimar os fluxos de emigração de um país com base nos dados sobre as entradas nos países de destino é (...) a metodologia hoje utilizada como regra (...)” (Pires et al. 2017, 52). Saber exatamente quantos destes emigrantes são qualificados e, desses, quantos são cientistas, seria uma tarefa complicada, até porque pode haver emigrantes qualificados a trabalhar em áreas para as quais são necessárias menos qualificações, ou até mesmo cientistas que adquiriram a sua formação noutro país que não Portugal. No entanto, o Relatório Estatístico da Emigração Portuguesa de 2015 já refere que, em termos proporcionais, o Reino Unido também é o país que tem mais portugueses qualificados (Pires et al. 2015). Nesta mesma linha, concluiu-se num estudo elaborado pela Hays, uma empresa de recrutamento internacional, que os países mais desejados para a emigração pelos trabalhadores qualificados portugueses eram o Reino Unido, a Espanha, os Estados Unidos e a Suíça. Ainda assim, os trabalhadores da amostra utilizada que estavam a trabalhar no estrangeiro encontravam-se sobretudo em Angola, Reino Unido, Moçambique, Brasil, Alemanha (Guia do Mercado Laboral 2016), o que talvez seja explicado pelo facto de que as áreas em que a maioria desta amostra trabalhava eram Contabilidade e Finanças, Engenharia e Indústria e Produção (cerca de 43%)

Para avaliar a igualdade de género com maior precisão, uma vez que os diferentes países podem ter dados internos tão díspares e difíceis de comparar (ou mesmo ausência de dados em alguns setores), depressa percebi que a solução ideal passaria por encontrar uma ferramenta que me permitisse comparar os mesmos parâmetros nos países para onde mais emigram os portugueses, de forma a tomar uma decisão mais informada. O Instituto Europeu

para a Igualdade de Género (IEIG) revelou-me uma ferramenta importantíssima na comparação das desigualdades de género entre os países da União Europeia: o Índice de Igualdade de Género (IIG), um sistema de pontos atribuídos a cada país, baseado na análise de vários indicadores em seis áreas diferentes: trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde. As últimas pontuações disponíveis são referentes a 2015, portanto os dados relativos ao Reino Unido ainda estavam atualizados e a devida pontuação atribuída. Segundo o IIG, o Reino Unido tinha, em 2015, uma pontuação de 71,5 na igualdade de género, a França de 72,6 e a Alemanha de 65,5, o que deixa esta última abaixo da média da União Europeia (66,2). Entre o Reino Unido e a França, apesar de o IIG ser mais baixo no Reino Unido, o parâmetro individual “trabalho” tem maior pontuação. Além disso, o Reino Unido tem vindo a apostar em incentivos para uma maior igualdade de género, nomeadamente na área da investigação. A organização AdvanceHE (anteriormente chamada Equality Challenge Unit), que envolve várias instituições de Educação Superior no Reino Unido, tem como um dos seus objetivos a promoção de uma maior igualdade de género no meio académico. A Carta Athena SWAN (Scientific Women’s Academic Network) é um exemplo de uma medida aplicada nesse sentido, que reconhece e premeia o trabalho de mulheres no Ensino Superior e na investigação, nas áreas de ciências, tecnologias, matemática e medicina (desde 2005) e em artes, humanidades, ciências sociais, empresarial e leis (desde 2015) (AdvanceHE 2018). Também o UK Research and Innovation, uma rede de instituições da qual fazem parte os Research Councils (responsáveis por grande parte do financiamento público para a ciência e a investigação no Reino Unido, nas diferentes áreas), promove políticas em relação à igualdade, diversidade e inclusão. Em 2017, a legislação introduziu uma regra, para que todas as empresas com mais de 250 trabalhadores fossem obrigadas a publicar, anualmente, o Gender Pay Gap Reporting. Este relatório inclui os seguintes dados: disparidade salarial entre homens e mulheres; diferença em bónus atribuídos a homens e mulheres; a proporção de homens e mulheres a receber bónus e a proporção de homens e mulheres em cada quartil da estrutura de pagamento da organização (UK Research and Innovation 2018). Apesar destas medidas, é importante referir que o Reino Unido ainda tem um índice de disparidade salarial bastante superior à média da União Europeia (20,8% em 2017), segundo dados do Eurostat (2018).

O financiamento para a ciência e a investigação no Reino Unido está organizado através de um sistema de duplo apoio, através de dois canais principais: os Research Councils, que garantem apoio a projetos e programas específicos, e as entidades de financiamento para a Educação Superior (Higher Education Funding Bodies), que garantem fundos para as

universidades. O orçamento para a pesquisa e investigação é feito pelo Department for Business Innovation & Skills (BIS), mas os Research Councils representam os principais investidores em ciência no Reino Unido e, uma vez que são entidades públicas, prestam contas ao Parlamento. O Research Council UK é uma parceria estratégica dos vários Research Councils, que trabalham conjuntamente com o BIS para assegurar os melhores resultados na investigação, formação e inovação. O UK Research and Innovation engloba estes sete Research Councils e mais a organização Research England e a Innovate UK (GOV.UK 2018). Para além destas instituições, há mais quatro entidades públicas que garantem financiamento para a ciência: Higher Education Funding Council for England; Higher Education Funding Council for Wales; Scottish Funding Council; Department for Employment and Learning, Northern Ireland (GOV.UK 2018). Segundo o governo britânico, “Science and innovation play an important role in encouraging prosperity and growth through the Science and Innovation Network (SIN)” (GOV.UK 2018). Esta rede foi criada tendo em vista a cooperação internacional, com o objetivo de estabelecer parcerias e colaborações para a ciência e a inovação científica, e tem mais de 110 agentes em cerca de 40 países (GOV.UK). O investimento do Reino Unido para a investigação e desenvolvimento, segundo dados do Institute for Statistics da UNESCO, é de cerca de 1,7% do PIB. Para além disto, os fundos de financiamento para a ciência e inovação da União Europeia representam também um importantíssimo contributo para a investigação no Reino Unido. Na verdade, o Reino Unido é o segundo maior beneficiário de fundos para a ciência na União Europeia, logo a seguir à Alemanha. Entre 2007 e 2013, estima-se que tenha recebido 6,94 mil milhões de euros, de um total de 55,4 mil milhões (Frenk et al. 2015, 14).

Em relação à produção científica no Reino Unido, o European Research Ranking (ERR) coloca, segundo dados de 2016, este país no primeiro lugar no que diz respeito ao número de projetos científicos e de dinheiro investido em fundos para a ciência, em toda a Europa. Também o SCImago Journal & Country Rank, um portal *online* disponível ao público, que reúne uma grande quantidade de revistas científicas e de outros documentos de produção científica (disponíveis na base de dados Scopus), coloca o Reino Unido no terceiro lugar do ranking de produção de documentos científicos, atrás dos Estados Unidos e da China. Este país aparece ainda no terceiro lugar em número de documentos citados e de autocitações, e no segundo lugar do ranking de citações (SCImago 2018).

Embora não seja o país com melhores indicadores em todas as áreas, acredito que o facto de ser aquele com maior proporção de emigrantes qualificados portugueses, juntamente com a grande produção científica e com os esforços realizados no sentido de promover uma maior igualdade de género na área científica, sejam fatores importantes para justificar a escolha do Reino Unido para esta investigação.

METODOLOGIA

Operacionalização

Por uma questão de delimitação do objeto de estudo desta investigação e maior capacidade de foco, escolhi utilizar na minha amostra investigadores portugueses a trabalhar ou que tenham trabalhado, durante pelo menos seis meses, no Reino Unido. A escolha desta janela temporal deveu-se à minha crença de que, apesar de pouco, será tempo suficiente para que os investigadores adquiram experiências suficientes de interação em contextos de trabalho e fora do local de trabalho, bem como para desmistificar algumas das expectativas ou ideias pré-concebidas sobre a migração. Com base nas definições da maioria dos autores de tradição mais europeia sobre o tema, decidi considerar a obrigatoriedade de licenciatura para que um trabalhador possa ser considerado “altamente qualificado”. Dessa forma, a minha amostra será constituída apenas por investigadores licenciados, mestres ou doutorados.

O objetivo é conseguir entrar em contacto com alguns investigadores através de contactos pessoais na minha rede de amigos e conhecidos e, a partir daí, conseguir mais contactos e respostas através deles, até que a amostra se aproxime de cem investigadores (N=100). Pretendo ainda utilizar as redes sociais, em especial o facebook, para tentar chegar a mais respostas ou fazer novos contactos. A amostragem será, assim, não probabilística, por bola de neve. Neste tipo de amostragem é pedido, a cada um dos constituintes da amostra, que nomeiem, na população geral, mais indivíduos que possam ser integrados nessa mesma amostra (Goodman 1961). Para além disto, pretendo contactar, com o objetivo de me ajudarem a conseguir mais contactos, a rede Global Portuguese Scientists (GPS) e a Portuguese Association of Researchers and Students in the UK (PARSUK). A rede GPS corresponde a uma plataforma *online* na qual estão inscritas mais de três mil pessoas e que pretende reunir cientistas portugueses a trabalhar fora de Portugal, e cujo objetivo é responder às questões “quantos são, onde estão e como são os percursos dos cientistas portugueses espalhados pelo mundo”, e “fomentar a colaboração entre cientistas portugueses que trabalham em diferentes países” (Global Portuguese Scientists 2018).

Opção metodológica

Como opção metodológica para melhor investigar o meu objeto de estudo e perceber se as expectativas, representações e experiências migratórias são diferentes entre homens e

mulheres, pretendo utilizar uma abordagem mista, com a utilização de técnicas quantitativas e qualitativas.

Abordagem quantitativa: pretendo utilizar o inquérito por questionário, colocando um conjunto de questões comuns aos constituintes da amostra, de forma a ter uma ideia das proporções de investigadores que passaram pelo mesmo tipo de experiências e, portanto, que forneceram as mesmas respostas. Segundo Quivy e Campenhoudt (2008), esta é a técnica que deve ser utilizada quando se tem de interrogar um grande número de pessoas e quando o objetivo é “A análise de um fenómeno social que se julga poder apreender melhor a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão” (Quivy e Campenhoudt 2008, 189).

O inquérito terá questões de escolha múltipla (com uma ou mais opções de seleção), questões encadeadas e questões de resposta aberta, e será disponibilizado *online*, através da plataforma grátis de formulários da Google (Google Forms).

Abordagem qualitativa: no questionário será pedido, em algumas das questões, para que os inquiridos descrevam situações que lhes aconteceram no contexto das suas experiências migratórias. Estas respostas serão tratadas com uma análise de conteúdo, relacionando-as, por um lado, com as estatísticas quantitativas e, por outro, com a literatura existente sobre o assunto.

Possíveis limitações

Como já referi, acredito que as nossas experiências pessoais são sempre subjetivas, e não é possível dissociá-las das nossas crenças e valores. A forma como apreendemos as situações é única e, por mais racionais que sejamos, somos também tendenciosos em relação às nossas experiências. No entanto, também acredito que a nossa perceção é a nossa realidade, e que por isso o objetivo tem de ser esse, perceber a forma como as experiências são apreendidas e integradas por cada um dos participantes.

Outra limitação que considero muito importante é a dificuldade em perceber até que ponto as possíveis experiências discriminatórias se devem realmente ao fator género, já que

há muitas outras questões que podem estar em causa, desde o fator étnico até à própria forma como a pessoa se veste.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário utilizado para recolher informações sobre esta amostra de cientistas portugueses no Reino Unido consistiu em 25 questões, de resposta curta, escolha múltipla (com apenas uma resposta selecionável ou com a possibilidade de assinalar múltiplas opções), e questões de resposta aberta. Algumas das questões eram de carácter obrigatório, não sendo permitida a submissão do questionário sem o seu preenchimento, enquanto que outras eram opcionais (relacionadas com situações específicas nas experiências de cada cientista). O seu preenchimento demorava entre 5 e 20 minutos, considerando respostas médias a longas em algumas das questões abertas. O questionário esteve aberto entre meio do mês de outubro de 2018 e início do mês de fevereiro de 2019, e disponível *online* no endereço <https://goo.gl/forms/wMGCDaQNcPrsEhQH2>. Foram contabilizadas um total de 84 respostas (N=84), que constituem a amostra deste estudo. As dificuldades em obter contactos foram enormes, e maiores ainda em conseguir novos contactos através dos primeiros efetuados. O efeito bola de neve que se pretendia na amostragem foi muito pouco conseguido. Parti de alguns contactos pessoais, através do facebook e do email pessoal, entre amigos e conhecidos que estão ou estiveram no Reino Unido a trabalhar e outros que trabalham em investigação científica em Portugal. Tive uma taxa medianamente boa de respostas de pessoas às quais enviei emails ou mensagens escritas, mas senti muitas dificuldades em conseguir novos contactos através desses. Algumas pessoas respondiam que não conheciam mais ninguém em condições de responder ao questionário; outras pessoas que iam partilhar com outros contactos (o que não se traduzia nas respostas nas semanas seguintes). Consegui alguns emails, mas no geral o questionário foi pouco muito transmitido entre redes de pessoas.

Para ajudar à obtenção de mais respostas, estava previsto contactar a plataforma GPS e a PARSUK, que poderiam ser importantes portas de entrada para o meu questionário chegar a muitas mais pessoas. A plataforma GPS permite o registo através do *site* para qualquer pessoa, mas não permite a publicação de mensagens para quem não faz parte da rede, ou seja, para quem não é um cientista a trabalhar fora de Portugal. Contactei as duas entidades através do email disponibilizado para informações, no sentido de me ajudarem a fazer o questionário chegar a mais pessoas, mas nunca obtive resposta da rede GPS. Consegui, finalmente, entrar em contacto com a PARSUK no início de janeiro de 2019, mas o meu questionário só foi divulgado no início de fevereiro, o que significa que a grande maioria das respostas que consegui obter foram condensadas num período de tempo muito curto e próximo da minha

data limite, daí a análise menos pormenorizada em algumas das questões. No entanto, considerei importante a sua inclusão na análise dos dados, uma vez que representam uma variedade de experiências muito grande em relação às aquelas de que dispunha anteriormente. Passarei então, em seguida, à análise e discussão dos dados obtidos através do questionário.

Os dados estatísticos foram todos trabalhados em Excel.

1. Caracterização da amostra por género/sexo

Na primeira questão, o meu objetivo era perceber a composição da amostra em termos de género/sexo. Tendo em conta as definições de género e sexo aceites hoje em dia, resolvi deixá-la como uma questão aberta. Era importante que, para poder tirar conclusões mais firmes sobre as desigualdades, a minha amostra fosse constituída por um número o mais próximo possível de mulheres e homens. Entre o total de respostas contabilizadas, 64,3% dos cientistas que responderam identificaram-se como pertencentes ao género/sexo feminino e 35,7% como sendo do género/sexo masculino, o que considerei, ainda assim, uma proporção relativamente boa.

Género/sexo	N	%
Feminino	54	64,3%
Masculino	30	35,7%
Total	84	100%

Tabela 1 – Caracterização da amostra por género/sexo

2. Caracterização da amostra por faixa etária

Esta questão era de escolha múltipla e resposta fechada, havendo cinco opções de resposta, com agrupamentos diferentes de idades. Nos extremos, apenas uma pessoa, mulher, afirmou ter menos do que 23 anos (1,2% da amostra) e outra, também mulher, mais de 55 anos (1,2% da amostra). A maioria dos inquiridos afirmou ter entre 30 e 40 anos (61,9%), 21,4% afirmaram ter entre 23 e 29 anos e 14,3% respondeu estar no intervalo de idades compreendidas entre os 41 e os 55 anos. O meu objetivo em construir a questão com estas

opções foi conseguir ter uma noção mais visual e imediata da faixa etária dos indivíduos, de forma a poder relacioná-la com a fase da vida em que estão. Olhando para distribuição por sexo/género das idades, entre os 23 e os 29 anos, a amostra era constituída por 23,3% de homens e 20,4% de mulheres, sendo que na faixa etária entre os 30 e os 40 anos havia 66,7% de mulheres e 53,3% de homens. Entre os 41 e os 55 anos havia 23,3% de homens e 9,3% de mulheres.

As respostas vieram ao encontro do que, de certa forma, já esperava após as minhas leituras. Se por um lado a grande saída de portugueses qualificados do país se deu nos últimos anos, após o início da crise económica, por outro lado também o número de portugueses altamente qualificados aumentou muito nos últimos anos, o que diminui a probabilidade de encontrar um português com muito mais idade a trabalhar em investigação científica noutro país (não é, no entanto, de descartar essa hipótese, como aliás se verificou pelas respostas). É necessário ter em conta que também não é possível saber ao certo quantos destes cientistas já estavam no Reino Unido antes do início da crise, uma vez que a amostra era constituída por cientistas que estão ou estiveram no Reino Unido entre 2008 e o início de 2019. Isto não quer dizer, portanto, que todos saíram de Portugal por causa da crise. No entanto, pelo facto de a maioria ser jovem, é possível que a sua experiência migratória não seja muito longa. As idades dos homens e das mulheres da amostra também se revelaram, regra geral, bastante próximas.

Faixa etária	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Menos de 23	1	1,2%	0	0%	1	1,9%
Entre 23 e 29	18	21,4%	7	23,3%	11	20,4%
Entre 30 e 40	52	61,9%	16	53,3%	36	66,7%
Entre 41 e 55	12	14,3%	7	23,3%	5	9,3%
Mais de 55	1	1,2%	0	0%	1	1,9%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 2 – Caracterização da amostra por faixa etária

3. Caracterização da amostra por área de investigação

A terceira questão era de carácter obrigatório e de resposta livre e curta, de forma a que se conseguisse perceber a área de investigação específica de cada cientista. No entanto, para uma melhor visualização dos dados, já que houve muitos resultados diferentes, achei importante agrupar as diferentes áreas, utilizando para isso a nomenclatura utilizada em Portugal para designar as áreas dos diferentes cursos do Ensino Superior⁶. No entanto, agrupei as áreas de “ciências” e “saúde” juntas, uma vez que as duas áreas se interligam, em especial no que diz respeito à prática de investigação. A grande maioria da amostra, 72,6% dos inquiridos, fazem ou fizeram investigação na área das Ciências exatas e Saúde. 10,7% são da área das Ciências Sociais, Humanidades e Serviços, 7,1% são investigadores na área das Tecnologias, 6% são de Economia e Gestão e apenas 3,6% dos cientistas responderam fazer investigação na área de Artes.

Área de investigação	N	%
Ciências e Saúde	61	72,6%
Ciências Sociais, Humanidades e Serviços	9	10,7%
Tecnologias	6	7,1%
Economia e Gestão	5	6%
Artes	3	3,6%
Total	84	100%

Tabela 3 – Caracterização da amostra por área de investigação

4. Caracterização da amostra por residência atual

A quarta questão tinha como objetivo perceber se os inquiridos ainda estavam emigrados no Reino Unido. 69% dos investigadores responderam que ainda vivem no país. 25% afirmam que já deixaram o Reino Unido e 4,8% assumem viver simultaneamente no Reino Unido e noutro país. Uma vez que a pergunta tinha uma opção livre, um dos inquiridos

⁶ A lista das respostas dadas pelos investigadores sobre a sua área específica de investigação encontra-se em anexo, no Apêndice B, na página ix.

(correspondente a 1,2% da amostra) afirmou que “Estive na Irlanda de 2008 a 2010. Vou voltar em Março de 2019”.

Reside atualmente no RU	N	%
Sim	58	69%
Não	21	25%
Vivo simultaneamente no Reino Unido e noutro país	4	4,8%
Outra opção	1	1,2%
Total	84	100%

Tabela 4 – Caracterização da amostra por residência atual

5. Zonas de residência no Reino Unido

Esta questão tinha como objetivo ter uma noção da distribuição geográfica da amostra e saber se tinha ocorrido algum tipo de mobilidade interna durante a experiência migratória. Para melhor analisar os resultados obtidos dividi as respostas, em primeiro lugar, por investigadores que estiveram sempre no mesmo local e por aqueles para quem houve mobilidade interna. Em seguida, e dada a diversidade das regiões e cidades obtidas, agrupei os que não se deslocaram internamente pelos países que constituem o Reino Unido, tendo dividido a Inglaterra em Londres e restante regiões, já que havia um número significativo de cientistas sediados em Londres. Da mesma forma, agrupei os resultados dos inquiridos que se deslocaram internamente, dentro da Inglaterra e entre a Inglaterra e a Escócia.

A grande maioria dos investigadores que constituem a amostra, 81%, está ou esteve apenas num local, durante a sua experiência migratória, sendo que apenas 19% esteve em mais do que uma zona dentro do Reino Unido. Dos inquiridos que estiveram apenas num local, a maioria esteve em Inglaterra, noutras regiões ou cidades que não Londres. No entanto, 25% do total dos inquiridos nestas condições exerceu a sua profissão em Londres, pelo que achei necessário destacar esta cidade fora do restante país, Inglaterra. 5,9% dos cientistas vivem na Escócia, 5,9% no País de Gales e apenas um, 1,5% desta amostra específica, trabalhou na Irlanda do Norte. Entre os cientistas que residiram e/ou trabalharam em mais do

que uma região do Reino Unido, 93,7% alternaram entre duas ou mais zonas de Inglaterra, sendo que apenas um cientista (6,3%) se deslocou entre a Inglaterra e a Escócia.

Zonas de residência no RU	N	%
Apenas um local	68	81%
Mais do que um local	16	19%
Total	84	100%

Tabela 5 – Distribuição da amostra segundo a mobilidade interna

Sem mobilidade interna	N	%
Inglaterra (Londres)	17	25%
Inglaterra (outras regiões/cidades)	42	61,8%
Escócia	4	5,9%
País de Gales	4	5,9%
Irlanda do Norte	1	1,5%
Total	68	100%

Tabela 6 – Distribuição geográfica da amostra sem mobilidade interna

Com mobilidade interna	N	%
Dentro de Inglaterra	15	93,7%
Entre Inglaterra e Escócia	1	6,3%
Total	16	100%

Tabela 7 – Distribuição geográfica da amostra com mobilidade interna

6. Duração da experiência migratória da amostra

A sexta pergunta era de escolha múltipla e resposta fechada, e tinha como objetivo perceber há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) a experiência migratória dos inquiridos. Entre os cientistas que responderam ao questionário, 4,8% afirmaram ter estado no Reino Unido apenas entre 6 meses e 1 ano, 8,3% entre 1 e 2 anos, 40,5% entre 2 e 5 anos e 46,4% revelou estar ou ter estado no Reino Unido por mais de 5 anos. Estes resultados mostram que a grande maioria dos inquiridos está no Reino Unido há pelo menos dois anos, sendo que muitos deles já lá estão há mais de 5 anos. Talvez estes dados possam ser interpretados, embora cautelosamente, como uma fraca intenção de retorno – pelo menos para já – na amostra (essa questão não foi testada), e/ou como uma satisfação geral com a experiência migratória.

De entre os cientistas que estiveram entre 6 meses e 1 ano do Reino Unido, 6,7% foram homens e 3,7% mulheres, o que na verdade corresponde a duas respostas por género/sexo. Entre 1 e 2 anos, foram 13,3% homens e 5,6% mulheres. 40% dos homens e 40,7% das mulheres estiveram no Reino Unido entre 2 e 5 anos. Dos cientistas que afirmam estar ou ter estado no país por mais de 5 anos, 40% eram homens e 50% mulheres, o que representa uma proporção de homens e mulheres semelhante.

Duração da experiência migratória	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Entre 6 meses e 1 ano	4	4,8%	2	6,7%	2	3,7%
Entre 1 e 2 anos	7	8,3%	4	13,3%	3	5,6%
Entre 2 e 5 anos	34	40,5%	12	40%	22	40,7%
Mais de 5 anos	39	46,4%	12	40%	27	50%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 8 – Duração da experiência migratória da amostra

7. Grau académico da amostra à chegada ao Reino Unido

Esta pergunta tinha como objetivo perceber o grau académico com que os investigadores portugueses participantes na amostra chegaram ao Reino Unido. Uma vez que defini a obtenção de uma licenciatura como necessário para que a migração pudesse ser considerada qualificada, este era o grau de formação mais baixo aceite nos inquiridos. 34,5% dos

investigadores referiu ter chegado ao Reino Unido apenas com licenciatura, enquanto que 25% afirmaram ter chegado ao país de destino já doutorados. 40,5% dos cientistas revelaram ter chegado com mestrado. Nesta questão, considerei interessante perceber quantos cientistas, para cada uma das qualificações, eram homens e mulheres. Na amostra de 30 cientistas homens que responderam ao questionário, 43,3% chegaram com licenciatura ao Reino Unido, contra 29,6% das mulheres. Em relação aos detentores de mestrado, 33,3% dos homens tinham esta qualificação académica, e 44,4% das mulheres também a tinham. O número de homens doutorados à chegada ao país de destino era de 23,2%, e de mulheres 26%. O meu interesse em analisar estes dados específicos interliga-se com a questão de as mulheres portuguesas mais jovens serem, hoje em dia, mais qualificadas que os homens, muito embora, como descreve a literatura e os dados estatísticos sobre o assunto, isso não tenha como consequência direta uma maior igualdade de género no trabalho. Os dados obtidos nesta amostra parecem ir ao encontro dos dados das estatísticas, uma vez que a percentagem de mulheres com mestrado e doutoramento é superior à dos homens, e a percentagem de homens que são apenas licenciados é superior à das mulheres.

Grau académico à chegada ao RU	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Licenciatura	29	34,5%	13	43,3%	16	29,6%
Mestrado	34	40,5%	10	33,3%	24	44,4%
Doutoramento	21	25%	7	23,2%	14	26%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 9 – Grau académico da amostra à chegada ao Reino Unido

8. Grau académico atual da amostra

O objetivo desta questão era perceber se foi adquirido um grau superior ao que os cientistas tinham à chegada ao país, durante a experiência migratória. Dos investigadores que responderam ao questionário, apenas 4,8% possui, hoje em dia, uma licenciatura. 21,4% têm um mestrado e 73,8%, uma clara maioria, possuem doutoramento na sua área de estudos. No entanto, dada a forma como a pergunta foi construída, não é possível saber ao certo quantos destes cientistas adquiriram o seu novo grau académico no Reino Unido, uma vez que alguns

deles até já nem estão nesse país. Este fator constitui uma limitação ao estudo, já que não há forma de ter a certeza que o novo grau académico foi adquirido no Reino Unido.

Dos investigadores que atualmente possuem licenciatura, 3,3% são homens e 5,6% são mulheres. 16,7% dos homens têm mestrado, contra 24,1% das mulheres. Em relação aos doutoramentos, 80% dos homens possui um doutoramento e 70,4% das mulheres também.

Grau académico atual	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Licenciatura	4	4,8%	1	3,3%	3	5,6%
Mestrado	18	21,4%	5	16,7%	13	24,1%
Doutoramento	62	73,8%	24	80%	38	70,4%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 10 – Grau académico atual da amostra

9. Fatores que contribuíram para a decisão de sair de Portugal

Esta questão tinha como objetivo perceber quais seriam os motivos que levaram estes cientistas a querer sair de Portugal, ou seja, quais seriam os fatores *push* na decisão de emigrar. Embora a resposta fosse fechada e com possibilidade de escolher mais do que uma opção, os inquiridos poderiam ainda acrescentar outras opções. No total dos investigadores participantes na amostra, 31% afirmaram que “Remunerações baixas” era um dos fatores que tinham contribuído para a sua saída do país. 46,4% respondeu que “A impossibilidade de ter uma experiência internacional enriquecedora” foi outra das razões que os levou a sair de Portugal. 44% consideraram que a área de investigação na qual trabalhavam ou desejavam trabalhar estava pouco desenvolvida, e que isso foi um fator importante na sua decisão. Apenas 27,4% se relevou insatisfeito com as condições de trabalho em Portugal, o que os levou a procurar outro país para trabalhar. 56% dos investigadores admite que os poucos incentivos dados à investigação científica contribuíram para a sua vontade de deixar o país, embora para apenas 21,4% o desemprego tenha sido um fator chave na sua decisão. 38,1% dos inquiridos considera que o sistema académico português é pouco meritocrático, fator que pesou na sua decisão de emigrar. É interessante perceber que, na amostra, a decisão de saída de Portugal prende-se mais com questões de pouco incentivo à ciência e ao trabalho em áreas

pouco desenvolvidas em Portugal do que propriamente com o desemprego ou as baixas remunerações. Outra das questões que parece ter tido um grande peso na saída do país foi a impossibilidade de uma experiência internacional, que muitos consideram importante não só a nível profissional como pessoal. Muitas das respostas livres dadas pelos inquiridos também foram muito nesse sentido: “Queria ter uma experiência internacional”; “O desejo de continuar a minha formação académica fora de Portugal, numa instituição de prestígio na minha área científica”; “Ter experiência de trabalho no estrangeiro”; “Ter uma experiência noutro país, viver, aprender e conhecer outra cultura”; “Possibilidade de ter uma experiência internacional e enriquecimento curricular”; “Querer viver no estrangeiro para desenvolvimento pessoal e profissional”; “(...) considero a experiência internacional importante para uma carreira de sucesso no panorama atual mas também para o meu desenvolvimento pessoal (...)”. Esta foi uma resposta recorrente, que se parece relacionar não apenas com a vontade de ganhar currículo académico mas também com a vontade de experienciar outras culturas e de desenvolvimento pessoal.

Entre as outras razões apresentadas de forma opcional pelos inquiridos, surge ainda a questão da instabilidade dos contratos e da impossibilidade de fazer descontos, que é muitas vezes inerente ao tipo de bolsas atribuídas para quem trabalha em projetos científicos. Dois dos inquiridos responderam nesse sentido, incluindo “Contratos de trabalho muito precários” e “Falta de contratos de emprego com descontos e benefícios”. Embora estas duas respostas pudessem ter sido incluídas na insatisfação com as condições de trabalho, foi muito interessante ter tido acesso a estas questões, que parecem ser tão comuns a quem faz ciência em Portugal.

Nesta questão, achei que seria pertinente analisar ainda como se distribuíam, por género/sexo, as respostas à opção “um sistema académico pouco meritocrático”, de forma a avaliar se a meritocracia era percebida de forma diferente por homens e mulheres. Dos 32 inquiridos que selecionaram esta opção, 43,7% eram homens (14) e 56,3% eram mulheres (18). Embora a percentagem de mulheres seja ligeiramente maior, se tivermos em conta que o universo de mulheres é superior ao dos homens (30 homens e 54 mulheres), na verdade houve uma proporção maior de homens a considerar este como um fator de saída do país (praticamente metade dos homens).

Fatores que contribuíram para decisão de sair de Portugal	N	%
Remunerações baixas	26	31%
A impossibilidade de ter uma experiência internacional enriquecedora	39	46,4%
Área de investigação pouco desenvolvida	37	44%
Insatisfação com as condições de trabalho	23	27,4%
Poucos incentivos à investigação científica	47	56%
Desemprego	18	21,4%
Um sistema académico pouco meritocrático	32	38,1%
Outra opção	15	17,9%

Tabela 11 – Fatores que contribuíram para a decisão de sair de Portugal

Fatores que contribuíram para a decisão de sair de Portugal	N	Homens	%	Mulheres	%
Um sistema académico pouco meritocrático: distribuição por género	32	14	43,7%	18	56,3%

Tabela 12 – Um sistema académico pouco meritocrático: distribuição por género/sexo

10. Peso da desigualdade de género na decisão de sair de Portugal

Esta questão tinha por objetivo perceber, intencionalmente, se a desigualdade de género teria sido uma variável ponderada pelos investigadores aquando da sua tomada de decisão de sair do país. 94% dos inquiridos revelou que a desigualdade de género não foi de todo uma questão que estivesse em causa, sendo que apenas 6% (o equivalente a cinco respostas), afirmaram que esse foi um dos fatores. A verdade é que, tendo em conta a questão anterior (na qual nunca foi mencionado, nas respostas livres, este fator), penso que é provável que esta não tenha sido uma razão totalmente determinante para nenhum dos investigadores participantes na amostra. Ainda assim, pensei que seria interessante perceber a proporção de mulheres e de homens que assinalaram a desigualdade de género como fator de peso na decisão de sair do país. Apesar de este ser um número praticamente insignificante no total da amostra, em termos estatísticos, é importante interpretá-lo à luz do contexto das desigualdades de género. 7,4% das mulheres, o equivalente a quatro respostas, afirmaram que este foi um fator de peso

para a sua saída do país. Mas também um cientista homem afirmou que a desigualdade de género pesou na sua decisão de emigrar. Esta é uma reflexão importante a fazer quando se fala de desigualdades de género. Há dados inegáveis que comprovam as desvantagens das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho, mas talvez seja possível que, por causa das tentativas que têm sido feitas por parte do governo e de instituições para promover a paridade, alguns homens sintam que estão a ser “deixados para trás” ou que não estão a ser tão valorizados quanto as suas colegas mulheres.

Peso da desigualdade de género na decisão de sair de Portugal	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Sim	5	6%	1	3,3%	4	7,4%
Não	79	94%	29	96,7%	50	92,6%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 13 – Peso da desigualdade de género na decisão de sair de Portugal

11. Fatores que contribuíram para a decisão de escolher o Reino Unido para trabalhar

Esta questão apresentava aos inquiridos algumas opções, das quais poderiam ser seleccionadas mais do que uma. O objetivo era perceber as razões que os levaram a escolher o Reino Unido como um bom país para trabalhar nas suas áreas de investigação. 29,8% dos cientistas consideraram que a perspectiva de melhores remunerações foi um fator na escolha deste país. 67,9% consideraram que, no Reino Unido, poderiam ter a experiência internacional enriquecedora que desejavam, e 41,7% revelou que poderiam, neste país, ter acesso a um campo/área de investigação que estava pouco desenvolvido em Portugal. As melhores condições de trabalho na área de investigação em causa representaram um importante fator na escolha deste país de destino para 56% dos constituintes desta amostra, e para 38,1% os incentivos dados à ciência no Reino Unido foram uma razão válida na sua tomada de decisão. A possibilidade de trabalhar na área desejada foi importante para uma grande percentagem dos inquiridos, tendo 60,7% desta amostra assinalado esta opção. Um sistema académico mais meritocrático foi uma razão de peso para 32,1% dos investigadores. Na mesma direção das respostas fornecidas na questão 9, também aqui é visível o quanto a perspectiva de uma experiência fora do país, enriquecedora quer a nível profissional quer pessoal, é importante

para estes jovens cientistas. A possibilidade de trabalhar na área desejada (60,7%) também surge como uma opção bastante assinalada, o que pode ser sinónimo de menos áreas e projetos de investigação disponíveis em Portugal.

Entre as respostas livres que foram fornecidas pelos investigadores, foi referida por vários a importância da língua, sendo que já a dominavam anteriormente. Este parece ser um fator muito importante a ter em conta, uma vez que o inglês é a língua estrangeira lecionada nas escolas portuguesas durante mais anos. Num trabalho em que a língua é essencial para o seu exercício, facilita muito já a dominar. Outra das respostas apresentadas por um dos indivíduos foi o facto de já ter amigos a viver no Reino Unido, o que parece ter facilitado a sua decisão de emigrar. Embora tenha sido apenas uma resposta, isto mostra que uma rede de apoio e amizades pode ser determinante na decisão de migrar. Acesso a “Contrato”, “Melhores contratos” e “Bolsa”, bem como “Perspetiva de emprego (inexistente na altura) em Portugal” e “A possibilidade de ter trabalho” foram outras das respostas fornecidas, que podem ser bons indicadores das faltas de apoio e da precariedade que se vive em Portugal na área da investigação.

Considereei ainda pertinente para o meu objeto de estudo perceber qual era a proporção de homens e mulheres que assinalaram a opção “um sistema académico mais meritocrático” como fator importante na escolha do Reino Unido como país de destino. 40,7% dos indivíduos que o consideraram eram homens e 59,3% eram mulheres. No entanto, a proporção de homens que o afirmaram (11 homens de um universo de 30) é superior à de mulheres (16 em 54).

Fatores que contribuíram para a decisão de escolher o RU para trabalhar	N	%
A perspectiva de melhor remuneração	25	29,8%
A possibilidade de ter uma experiência internacional enriquecedora	57	67,9%
Acesso a um campo/área de investigação pouco desenvolvido(a) em Portugal	35	41,7%
Melhores condições de trabalho na área de investigação a que me dedico	47	56%
Mais incentivos dados à ciência	32	38,1%
A possibilidade de trabalhar na área desejada	51	60,7%
Um sistema académico mais meritocrático	27	32,1%
Outra opção	14	16,7%

Tabela 14 – Fatores que contribuíram para a decisão de escolher o Reino Unido para trabalhar

Fatores que contribuíram para a decisão de escolher o RU para trabalhar	N	Homens	%	Mulheres	%
Um sistema académico mais meritocrático: distribuição por género	27	11	40,7%	16	59,3%

Tabela 15 – Um sistema académico mais meritocrático: distribuição por género/sexo

12. Peso da igualdade de género na decisão de emigrar para o Reino Unido

Esta questão foi formulada com a intenção de perceber se a perspectiva de encontrar de uma maior/melhor igualdade de género no Reino Unido foi um fator de peso na decisão de escolher este país para emigrar. Ao mesmo tempo poderia permitir-me, indiretamente, ter uma ideia sobre a perceção da amostra acerca da igualdade de género existente neste país. No entanto, esta parece não ter sido uma das principais razões que afetaram a decisão da escolha do Reino Unido. Apenas 9,3% da amostra assumiu ter pesado esse fator na escolha do país de destino, contra 90,7% que assume que essa não foi uma questão que tivessem tido em conta. No entanto, é interessante olhar para as percentagens de homens e mulheres que responderam que essa tinha sido uma questão equacionada. O número de respostas das mulheres que pesaram o fator igualdade corresponde a 9,3% do total de mulheres, uma percentagem

reduzida, mas o número de homens corresponde a 10% do total de homens da amostra. Estes dados, apesar de serem pouco significativos no total da amostra, são bastante interessantes porque revelam que, embora esta questão das desigualdades de género não tenha sido muito considerada pelos indivíduos que compõem a amostra, há um número de homens para quem estas questões começam também a ser pertinentes. Há que ter em conta, no entanto, que a própria pergunta, pela maneira como é colocada, “obriga” cada um dos participantes a pensar um pouco mais a fundo sobre a questão, o que de outra forma talvez não acontecesse. Foi um pouco o que aconteceu nas perguntas sobre os fatores de *push* e *pull*, nas quais ninguém respondeu, por livre vontade, que a desigualdade de género tinha contribuído para as suas decisões de migração. No entanto, quando questionados diretamente, ainda que não seja o caso da maioria, alguns dos indivíduos já responderam que esse tinha sido um fator considerado.

Peso da igualdade de género na decisão de emigrar para o RU	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Sim	8	9,3%	3	10%	5	9,3%
Não	76	90,7%	27	90%	49	90,7%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 16 – Peso da igualdade de género na decisão de emigrar para o Reino Unido

13. Experiências laborais em áreas que não a de investigação

Esta questão pretendia perceber se os investigadores que constituem a amostra tinham trabalhado, no Reino Unido, numa área que não a de investigação, ou se as suas experiências laborais neste país se tinham resumido ao seu trabalho científico. 81% dos investigadores assumiram não ter trabalhado noutra área, o que demonstra que nunca desempenharam funções que não as de trabalhador qualificado. Por outro lado, 19% dos investigadores afirmaram ter trabalhado em outras áreas durante a sua experiência migratória. A pergunta dava a opção, não obrigatória, de resposta acerca das áreas em que tinham trabalhado. Algumas das respostas foram: “(...) Tenho experiência no meio académico, charities, setor privado e setor público”; “Administração”; “Microscopia”; “Comunicação”; “Marketing Research”; “Teaching in Medical Physiology”; “Consultoria de estratégia”; “Encontro-me

num período de transição da academia para a indústria de Data Science”. Houve apenas uma resposta de trabalho menos especializado, sendo que uma pessoa respondeu que trabalhou na restauração.

Dos investigadores que revelaram ter tido experiências de trabalho fora da área de investigação, 23,3% eram homens e 16,7% mulheres, números relativamente próximos.

Experiências laborais em áreas que não a de investigação	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Sim	16	19%	7	23,3%	9	16,7%
Não	68	81%	23	76,6%	45	83,3%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 17 – Experiências laborais em áreas que não a de investigação

14. Desigualdades sentidas, por questões de género, no acesso ao emprego em Portugal

A décima quarta questão tinha como objetivo perceber se algum dos inquiridos sentiu, durante a procura de emprego em Portugal, que estava em desvantagem por questões relacionadas com o seu género. 7,1% dos inquiridos garantiu já ter sentido desigualdades, 1,2% afirmou ter sentido mas não na área de investigação, 47, 6% garantiram nunca ter sentido desigualdades de género no acesso ao trabalho em Portugal e 44% consideraram que a pergunta não se aplicava a si, uma vez que nunca tinham procurado emprego no país. Os inquiridos da amostra que responderam ter sentido desigualdades no acesso ao emprego em Portugal são todas mulheres, sendo que um homem afirmou ter sentido desigualdades, mas não na área da investigação científica. Esta questão tinha um campo em aberto, e convidava os investigadores a partilharem as suas experiências. As mulheres que dizem ter sentido desigualdades no acesso ao trabalho referiram que: “Não fui seleccionada para uma posição quando estava grávida”; “Concorri para uma posição num grupo que raramente empregava mulheres – nesse caso, penso que não tinha muitas hipóteses(...)”; “Na altura que procurei um doutoramento em Portugal, fui a uma entrevista onde me disseram que gostavam do meu currículo mas estava perto dos 30 anos”. Estas respostas são bastante interessantes, uma vez que vão ao encontro das estatísticas e dos dados sobre desigualdades de género no mercado de trabalho: por um lado, a questão da maternidade/idade fértil, que parece desencorajar as

empresas e instituições a contratar mulheres numa determinada faixa etária; por outro lado, os grupos ou instituições em que é difícil penetrar pelo facto de ser mulher, as posições que são difíceis de atingir, os *glass walls* e os *glass ceilings*.

Em relação ao único homem que sentiu que estava em desigualdade por questões de género, referiu que “No atendimento ao público, a empresa demonstrou preferência em contratar trabalhadores do sexo feminino”. Esta é outra questão muito interessante, uma vez que, muitas vezes, as mulheres acabam por ser preferidas em relação aos homens para atividades laborais em que a aparência física é mais importante, como o atendimento ao público, ou para trabalhar em locais nos quais se pretenda “atrair” mais clientes do sexo masculino, como é o caso de bares e discotecas. Estas são questões muito pertinentes e sobre as quais é importante refletir, neste contexto das desigualdades de género.

Esta questão relativa a Portugal tinha como objetivo contribuir para a construção, por parte dos inquiridos, de um termo de comparação com o qual pudessem confrontar as situações vividas nas suas experiências migratórias.

Desigualdades sentidas, por questões de género, no acesso ao emprego em Portugal	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Sim	6	7,1%	0	0%	6	11,1%
Sim, mas não na área de investigação	1	1,2%	1	3,3%	0	0%
Não	40	47,6%	15	50%	25	46,3%
Não aplicável	37	44%	14	46,7%	23	42,6%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 18 – Desigualdades sentidas, por questões de género, no acesso ao emprego em Portugal

15. Desigualdades sentidas, por questões de género, no recrutamento/procura de emprego no Reino Unido

Esta questão tinha como objetivo perceber se os inquiridos alguma vez tinham sentido, no processo de recrutamento e procura de emprego no Reino Unido, que estavam em

desvantagem por questões relacionadas com o seu género. A grande maioria dos inquiridos, 95,2%, garantiu que nunca sentiu que estivesse em desigualdade em relação aos seus colegas de outro género/sexo. 4,8% dos investigadores afirmou que sentiu ter estado em desvantagem neste processo por questões relacionadas com o género. Os inquiridos que responderam ter sentido que estavam em desvantagem pertencem todos ao género/sexo feminino, contabilizando 7,4% das mulheres. Esta questão permitia a partilha das situações ocorridas, à qual responderam três das quatro mulheres: “Disseram-me que quase não me fizeram uma proposta de emprego por estar em idade fértil”; “Concorri a um pós-doutoramento em que eu penso que era a melhor candidata, mas um painel com dois Professores (homens) decidiram dar o emprego a um colega contra a opinião da líder do projeto (mulher). Por um lado penso que ele teve vantagem porque tinha trabalhado com um dos Professores (...) Foi mais do que só o género. Mas ele fez pouco no projeto, passado ano e meio foi para outra instituição e eu fiquei a tentar salvar”; “A perceção é que as mulheres têm de ser exponencialmente melhores do que os homens para passarem num processo de entrevista, devido a (1) unconscious bias, (2) preocupação em contratar mulheres na faixa etária dos 25-35 e que como tal possam decidir ter filhos a qualquer momento e deixar os seus contratos "pendurados" (...). No entanto, há um esforço efetivo durante a entrevista de anular estes "biases", apesar de existir sempre a pergunta reformulada de um modo muito simpático, de "Tem família?", que não é perguntada frequentemente aos homens. Também há uma expectativa de que as mulheres não negoceiem o seu salário, ao contrário dos homens, e como tal se isso acontece é sempre um pouco estranho”. Nestas respostas é visível, mais uma vez, muitas das questões referidas no enquadramento teórico. Por um lado, a possibilidade de não ser escolhida para um lugar por ser mulher (embora a inquirida tenha admitido que, no seu caso, não terá sido apenas isso), e a hesitação em contratar mulheres em idade fértil, pela possibilidade de terem de se ausentar no caso de engravidarem e se tornarem mães. Na última resposta, surge ainda um fator muito interessante, que é o facto de não ser esperado das mulheres que estas negoceiem os seus salários. Isto pode estar relacionado com os estereótipos de género, baseados nos quais se entende que as mulheres sejam mais dóceis e menos agressivas, menos assertivas e mais inseguras no seu local de trabalho.

Embora não tenha sentido que estivesse em desigualdade, um dos homens inquiridos refere, nesta questão, a existência do Athena SWAN, “que privilegia departamentos com melhor rácio de mulheres para homens”.

Desigualdades sentidas, por questões de género, no recrutamento/procura de emprego no RU	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	80	95,2%	30	100%	50	96,2%
Sim	4	4,8%	0	0%	4	7,4%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 19 – Desigualdades sentidas, por questões de género, no recrutamento/procura de emprego no Reino Unido

16. Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho em Portugal

Esta questão tinha como objetivo perceber se os inquiridos alguma vez sentiram discriminação ou desvalorização, por questões relacionadas com o género, por parte das instituições em que trabalharam/superiores, ou por parte dos colegas/pares, durante as suas experiências de emprego em Portugal. 62% dos inquiridos responderam que nunca se tinham sentido discriminados, enquanto que 31% responderam que esta questão não era aplicável (porque, provavelmente, nunca trabalharam em Portugal). 1,2%, correspondente à resposta de apenas uma pessoa, afirmou ter sentido discriminação, mas não na área de investigação. 2,4% dos inquiridos afirmam ter sentido discriminação de género por parte da instituição ou superiores e 1,2% da amostra afirma ter sentido por parte dos seus colegas ou pares. Entre os investigadores homens que responderam a este questionário, nenhum deles sentiu discriminação de género em Portugal, o que faz com que 1,2% do total, apenas mulheres, tenham sentido, fora da área de investigação. 3,7% das mulheres sentiram discriminação/desvalorização por parte da instituição e superiores e 1,9% por parte dos colegas/pares. Duas das mulheres da amostra (3,7% do total de mulheres) referiram, ainda, que já se tinham sentido discriminadas ou desvalorizadas quer por parte da instituição/superiores quer por parte dos colegas/pares.

Em relação às respostas livres, apenas uma das inquiridas relata a situação ocorrida, referindo que “Por vezes, senti que a minha opinião era menos valorizada por ser mulher e jovem”. É interessante também pensar que a idade pode surgir, em mais do que uma faixa etária, como fator de desigualdade para as mulheres entrarem no mercado de trabalho. Por um

lado, quando é muito jovem, por não ser levada a sério, e quando é mais velha, mas ainda em idade fértil, por causa da maternidade e dos filhos.

Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho em Portugal	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	52	62%	24	80%	28	51,9%
Não aplicável	26	31%	6	20%	20	37%
Sim, mas não na área de investigação	1	1,2%	0	0%	1	1,9%
Sim, por parte da instituição em que trabalhei/superiores	2	2,4%	0	0%	2	3,7%
Sim, por parte dos meus colegas/pares	1	1,2%	0	0%	1	1,9%
Por parte da instituição + Por parte dos colegas	2	2,4%	0	0%	2	3,7%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 20 - Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho em Portugal

17. Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho no Reino Unido

Esta questão tinha como objetivo perceber se os constituintes da amostra alguma vez sentiram discriminação ou desvalorização, por questões relacionadas com o género, por parte das instituições em que trabalharam/superiores, ou por parte dos colegas/pares, durante a sua experiência migratória no Reino Unido.

Do total de inquiridos, 78,3% revelam que nunca sentiram discriminação no exercício do seu trabalho no Reino Unido. Desse universo, 90% são homens e 64,8% são mulheres. 1,2% do total da amostra, correspondente a uma mulher, revela que já se sentiu discriminada por uma questão de género, mas não na área de investigação. 10,7% do total dos inquiridos assume que já sentiu discriminação por parte da instituição onde trabalha ou superiores.

Destes, 6,7% eram homens e 13% mulheres. Por parte dos colegas, 8,3% da amostra admite já ter sentido discriminação de género, dos quais todas as respostas são de mulheres (correspondente a 13% do número total das mulheres). Dois dos inquiridos, um homem e uma mulher, afirmam já ter sentido discriminação por parte da instituição em que trabalhavam, mas não na área de investigação. 3,6% da amostra, que corresponde a 5,6% do universo feminino, assumem já se terem sentido discriminadas tanto por parte da instituição em que trabalharam como por parte dos colegas/pares.

A opção de resposta livre teve várias participações, das quais selecionei as mais pertinentes para analisar:

“(…) Em conversas com colegas, ouvi várias vezes que se eles tivessem de contratar alguém para um projeto pensariam duas vezes em contratar mulheres em "idade fértil", também ouvi várias vezes dizer que "mulheres bonitas alegram o lugar de trabalho" e que dá vontade vir trabalhar nesses casos, e o "burden" que era ter de compensar o trabalho de pessoas em licença de maternidade”.

É possível identificar, nesta resposta, uma das questões que já tinha sido identificada em respostas anteriores: a questão das reservas em contratar mulheres em idade fértil e mães, que possam ter de se ausentar durante períodos de tempo por causa da família.

“Colega inglês do sexo masculino com mania de ser mais esperto. Regra geral, o nível académico dos ingleses é muito baixo em contexto empresarial e custa-lhes a reconhecer os nossos cursos e competências académicas e profissionais pelo simples facto de não sermos ingleses”.

Esta resposta é um bom exemplo da limitação em perceber se, de facto, a discriminação se baseia em critérios de género ou de origem, uma vez que as duas ideias se parecem misturar aqui.

“É claro que ao nível de técnicos e mesmo pós-doutorados, não há muita diferença, mas para posições superiores, os homens dominam - e eu tenho tido muitas dificuldades em arranjar uma posição - da minha 'geração' em Inglaterra só três dos meus colegas (homens) subiram no meio académico e são Assistant Professors ou Professors. As mulheres tiveram que arranjar

outros empregos ou são ainda 'post-docs' a trabalhar de projeto em projeto. As mulheres com família geralmente têm mais dificuldade de mudar para outra localidade”.

Esta resposta é muito interessante, porque exemplifica, ao mesmo tempo, os *glass ceilings* que as mulheres experimentam e, ao mesmo tempo, a dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional.

Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho no Reino Unido	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	62	73,8%	27	90%	35	64,8%
Sim, mas não na área de investigação	1	1,2%	0	0%	1	1,9%
Sim, por parte da instituição em que trabalhei/superiores	9	10,7%	2	6,7%	7	13%
Sim, por parte dos meus colegas/pares	7	8,3%	0	0%	7	13%
Sim, por parte da instituição em que trabalhei/superiores + Sim, mas não na área de investigação	2	2,4%	1	3,3%	1	1,9%
Por parte da instituição + Por parte dos colegas	3	3,6%	0	0%	3	5,6%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 21 – Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho no Reino Unido

18. Dificuldades sentidas no dia a dia, em Portugal, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género

Esta questão tinha como objetivo perceber se os participantes na amostra alguma vez sentiram desigualdades, por questões de género, fora do seu local de trabalho, no seu país de origem. 73,8% dos inquiridos respondeu que não, enquanto que 26,2% respondeu que sim. Em relação aos homens representados na amostra, 96,7% afirmam nunca ter sentido desigualdades de género fora do seu local de trabalho, em Portugal, sendo que apenas um (correspondente a

3,3% da amostra dos homens) revelou ter sentido. Em relação às mulheres que constituem a amostra, 61% revela nunca ter sentido dificuldades no seu dia a dia em Portugal, enquanto que 38,9% afirma já ter sentido.

Uma vez que a questão tinha um campo para deixar, opcionalmente, a descrição das situações vividas, selecionei algumas das resposta fornecidas para análise do conteúdo:

“Situações de assédio pontuais em locais como discotecas ou transportes públicos”.

A inquirida refere a questão do assédio, fora do local de trabalho. As mulheres, migrantes ou não, parecem estar mais sujeitas que os homens a este problema.

“A discriminação começa muitas vezes na maneira como educamos de maneira diferente os géneros. Ainda existe uma pressão social imensa no que toca à mulher para a vida doméstica. A mentalidade não acompanha a realidade na grande maioria das vezes. Aspiramos mulheres independentes financeiramente mas que também tenham capacidades domésticas e sonhos de casamentos e filhos. Os homens não participam das tarefas domésticas e por vezes ausentam-se na responsabilidade parental. O corpo da mulher ainda é escrutinado na opinião pública. O sexismo do dia-a-dia existe e é real. Tanto na rua, a passar pelo nosso local de trabalho, como em conversas de café até no conforto do nosso lar.”

Esta resposta é muito rica nas questões que levanta e que são extremamente importantes no diálogo sobre as desigualdades de género. Está bem patente, aqui, que apesar das enormes conquistas que as mulheres fizeram, ainda há muitas situações, especialmente as mais pessoais e de foro privado, em que lhes é cobrado que se comportem de determinada forma, de acordo com estereótipos instituídos.

“Socialmente em Portugal as mulheres sentem mais pressão para parecerem bem, serem politicamente corretas, e são pouco motivadas para arriscarem e dar a sua opinião. E isso reflete-se depois no trabalho e nas aulas”.

Mais uma vez, está explícito nesta resposta a forma como os estereótipos e a socialização de género podem afetar a vida das mulheres, tornando-as alvo de discriminação.

Dificuldades sentidas no dia a dia, em Portugal, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	62	73,8%	29	96,7%	33	61%
Sim	22	26,2%	1	3,3%	21	38,9%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 22 – Dificuldades sentidas no dia a dia, em Portugal, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género

19. Dificuldades sentidas no dia a dia, no Reino Unido, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género

Esta pergunta tinha como objetivo perceber se os inquiridos alguma vez sentiram dificuldades, no país de destino e fora do seu local de trabalho, por questões de género. 94% dos inquiridos responderam que não, e apenas 6% que sim. Dos indivíduos que responderam que sim, todos são do género/sexo feminino (correspondendo a 9,3% do universo das mulheres)

Apenas uma das inquiridas descreveu uma situação ocorrida, revelando ter sentido dificuldades em ambientes de bancos e serviços públicos.

Dificuldades sentidas no dia a dia, no RU, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	78	94%	30	100%	49	90,7%
Sim	5	6%	0	0%	5	9,3%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 23 – Dificuldades sentidas no dia a dia, no Reino Unido, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género

20. Discriminação sentida em Portugal, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião

Esta pergunta tinha como objetivo perceber se algum dos inquiridos alguma vez tinha sido vítima de discriminação, em Portugal, por causa das suas origens étnicas, orientação sexual ou religião, e permite ainda criar uma base de comparação com as experiências ocorridas em contexto migratório. 67,9% dos investigadores que constituem a amostra refere que nunca sentiu, enquanto que 1,2% admite ter sentido, mas não na área de investigação. 7,1% da amostra garante que já sentiu discriminação na sua profissão e a questão não é aplicável a 23,8% da amostra. O inquirido que revelou ter sentido discriminação no seu local de trabalho, mas não na área de investigação é um homem, e descreveu a situação ocorrida: “Fui discriminado em vários momentos da infância e adolescência por ter nascido em Macau e a minha mãe ter traços físicos chineses - e.g. ser recusado o atendimento aos membros do meu núcleo familiar em estabelecimentos comerciais”. Dos investigadores que se sentiram discriminados na área de investigação, 10% são homens e 5,6% são mulheres. Um dos investigadores que se sentiu discriminado na área de investigação, do género/sexo masculino, explicou que: “Sou de origem indiano, minoria em Portugal. Em Portugal, oportunidades sempre favorecem os investigadores de origem europeia. Não é esse o caso no Reino Unido”. Um das mulheres que afirmou ter-se sentido discriminada no local de trabalho referiu que isso aconteceu “Pelo facto de ser solteira e mulher e não dar disponibilidade de 24h/7dias por semana ao trabalho”.

Discriminação sentida em Portugal, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	57	67,9%	21	70%	36	66,7%
Não aplicável	20	23,8%	5	16,7%	15	27,8%
Sim, mas não na área de investigação	1	1,2%	1	3,3%	0	0%
Sim	6	7,1%	3	10%	3	5,6%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 24 – Discriminação sentida em Portugal, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião

21. Discriminação sentida no Reino Unido, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião

Esta pergunta tinha como objetivo perceber se algum dos inquiridos alguma vez sentiu, no Reino Unido, que tenha sido discriminado por causa das suas origens étnicas, orientação sexual ou religião no seu local de trabalho. 72,6% da amostra refere nunca ter sentido discriminação no local de trabalho neste país, e 13,1% referem que sim, mas não na área de investigação. 14,3% dos inquiridos já experienciaram este tipo de discriminação.

Dos indivíduos que experienciaram discriminação mas não na área de investigação, 6,7% são homens e 16,7% são mulheres. Dos que se sentiram discriminados na área de investigação, 10% são homens e 16,7% são mulheres. Algumas das respostas fornecidas pelos inquiridos foram: “No trato normal pode haver por vezes alguma discriminação, falta de tolerância devido a ser de um país diferente”; “Desde que o Nigel Farage começou a ter mais tempo de antena que se sente mais discriminação para com europeus. Por exemplo, no dia a seguir ao referendo, o meu vizinho do lado veio até a minha casa para me dizer que esperava que fosse claro o quanto nos éramos indesejáveis no país dele”; “Na comunicação com ingleses, é notada alguma discriminação para com o facto de ser estrangeira”; “Talvez por não partilharmos o mesmo background cultural numa ocasião pontual”; “Na altura do *Brexit*, o Dean teve comentários um pouco infelizes em relação aos europeus que estudavam na universidade”; “Sendo portuguesa a viver no Reino Unido, experiencio muitas vezes

xenofobia. Discursos paternalistas e condescendentes é o mais comum das minhas experiências enquanto emigrante. A incompreensão e a não abertura de mente para a minha cultura e as minhas raízes. A atitude arrogante e superior que alguns ingleses têm para com os seus emigrantes trabalhadores e contribuintes deste país é de arrepiar, e a questão política do *Brexit* enalteceu e deu poder a vozes racistas e xenófobas. Enquanto mulher bissexual nunca senti nenhum tipo de discriminação e até sinto que o RU é um país socialmente avançado no que toca a comunidades LGBTQ+”.

Discriminação sentida no Reino Unido, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	61	72,6%	25	83,3%	36	66,7%
Sim	12	14,3%	3	10%	9	16,7%
Sim, mas não na área de investigação	11	13,1%	2	6,7%	9	16,7%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 25 – Discriminação sentida no Reino Unido, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião

22. Famíliares em coabitação

Esta questão tinha como objetivo perceber quantos dos indivíduos constituintes da amostra tinham familiares a viver consigo no Reino Unido. 65,5% da amostra afirmou que não, enquanto 34,5% admitiu que sim. Dos que responderam sim, 43,3% eram homens e 29,6% mulheres, ou seja, uma percentagem significativamente maior dos homens tem a família a viver consigo. Estes dados podem ser interessantes e vale a pena refletir sobre eles. A literatura indica-nos que as mulheres migrantes sofrem mais constrangimentos em relação à reunião familiar, e que isso implica um impacto mais negativo nas atividades laborais que podem desempenhar do que no caso dos homens. Talvez por este motivo, mais ou menos conscientemente, as mulheres acabem por optar pela migração quando ainda são solteiras ou não têm filhos nem dependentes.

Familiares em coabitação	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	55	65,5%	17	56,7%	38	70,4%
Sim	29	34,5%	13	43,3%	16	29,6%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 26 – Familiares em coabitação

23. Perceção de constrangimentos à vida familiar por questões de género

Esta questão tinha por objetivo perceber se os inquiridos que tinham respondido afirmativamente à questão anterior (que tinham familiares a viver consigo), consideravam que as dinâmicas da sua vida familiar seriam mais simples caso pertencessem a outro género/sexo. O objetivo era que apenas essa sub-amostra respondesse à questão, mas alguns dos indivíduos que responderam “não”, voltaram a responder, contaminando as respostas (daí o total de 40 respostas num universo que deveria ser de 29). Apesar disto, é possível manter o foco nas respostas positivas. No total, dois homens e duas mulheres responderam afirmativamente, sendo que as duas mulheres relataram a sua experiência: “A vida é indiscutivelmente mais simples para os homens. As expetativas sobre a vida familiar são sempre mais pesadas para as mulheres, no Reino Unido não é diferente”; “Em geral as mulheres fazem mais coisas com os filhos, mas muitos homens já fazem muito também. A diferença já é menor do que era”.

Perceção de constrangimentos à vida familiar por questões de género	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	36	90%	14	87,5%	22	91,7%
Sim	4	10%	2	12,5%	2	8,3%
Total	40	100%	16	100%	24	100%

Tabela 27 – Perceção de constrangimentos à vida familiar por questões de género

24. Razões para não terem a família a viver consigo no Reino Unido

Esta questão tinha como objetivo perceber quais eram as razões pelas quais os indivíduos não tinham a família a viver consigo no Reino Unido, e era possível escolher mais do que uma resposta. 39,5% da amostra de investigadores afirmou estar solteiro, 40,7% dos inquiridos respondeu que não tinha filhos ou dependentes, e 9,9% afirmaram que não fazia sentido ter a família consigo, por conta da dinâmica familiar atual. Apenas dois dos inquiridos (2,5% da amostra total) afirmaram que seria muito dispendioso e apenas um (1,2%) afirmou que não teria com quem deixar os filhos/dependentes enquanto estivesse a trabalhar. Esta questão permitia também que fossem deixadas outras opções de resposta. 6,2% da amostra dos investigadores (equivalente a 5 indivíduos) deixou as suas respostas, todas relacionadas com o facto de a experiência migratória ser, logo à partida, de carácter temporário.

Razões para não terem a família a viver consigo no Reino Unido	N	%
Estou solteiro(a)	32	39,5%
Não tenho filhos/dependentes	33	40,7%
Não faz sentido na minha dinâmica familiar atual	8	9,9%
Dificuldades em gerir o meu tempo/disponibilidade	0	0%
Falta de condições adequadas de habitação/logística	0	0%
Seria muito dispendioso	2	2,5%
Dificuldades em encontrar um sítio onde pudesse deixar os meus filhos/dependentes enquanto estivesse a trabalhar	1	1,2%
Outras	5	6,2%

Tabela 28 – Razões para não terem a família a viver consigo no Reino Unido

25. Experiência migratória de acordo com o esperado, no que diz respeito à igualdade de género

Esta pergunta tinha como objetivo perceber se os inquiridos se sentiam satisfeitos, de modo geral, com a sua experiência migratória, nomeadamente no que diz respeito às expectativas sobre a igualdade de género. 44,1% da amostra referiu que sim, 46,4% frisaram que estavam

satisfeitos mas que essa não tinha sido uma das prioridades e 9,5% admitiu que a realidade não estava de acordo com as suas expectativas, sendo essas respostas de um homem e sete mulheres. A questão permitia e valorizava o relato das experiências, tendo sido obtidas quatro respostas: “Os mais altos cargos são muito mais frequentemente ocupados por homens; e há grande desigualdade de salários”; “Dificuldade de progredir profissionalmente pelo facto de estar só no UK”; “Difícil encontrar emprego estável em termos de durabilidade”; “Eu não sabia que na minha área de estudos a desigualdade era tão grande e que eu teria muita dificuldade em subir para o próximo nível na carreira académica. Os meus colegas (homens) que subiram tinham menos publicações e CVs mais fracos do que o meu, mas tinham mais mobilidade uma vez que viviam sozinhos ou a família foi com eles - para uma mulher com uma família isto é mais complicado”. As experiências descritas por estas investigadoras vão ao encontro das que têm sido relatadas, ao longo do questionário, nas perguntas que o permitem. A dificuldade de progredir profissionalmente, juntamente com a percepção de que o mesmo não acontece aos seus colegas do género/sexo masculino, e as questões dos constrangimentos familiares, aqui na forma de uma menor capacidade de mobilidade.

Experiência migratória de acordo com o esperado, no que diz respeito à igualdade de género	N	%	Homens	%	Mulheres	%
Não	8	9,5%	1	3,3%	7	13%
Sim	37	44,1%	11	36,7%	26	48,1%
Sim, embora não fosse uma das minhas prioridades	39	46,4%	18	60%	21	38,9%
Total	84	100%	30	100%	54	100%

Tabela 29 - Experiência migratória de acordo com o esperado, no que diz respeito à igualdade de género

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

As questões colocadas aos participantes, através do questionário, permitiram-me chegar a algumas conclusões interessantes sobre esta amostra, algumas das quais já esperava e outras bastante surpreendentes. Em primeiro lugar, gostaria de dizer que, apesar de ter conseguido um número relativamente próximo do meu objetivo inicial em relação à quantidade de indivíduos inquiridos, após a análise dos dados, sinto que, em algumas das questões, gostaria de ter alcançado um pouco mais de respostas, de ter chegado a mais alguns investigadores, para ter a certeza que algumas das respostas de mulheres e homens não foram fruto das particularidades desta amostra. Por outro lado, embora a utilização do questionário tivesse como objetivo ficar a conhecer uma grande quantidade de respostas, de forma a melhor poder comparar as experiências vividas, gostaria muito de ter entrevistado pessoalmente alguns destes investigadores, porque acredito que as contribuições para este tema teriam sido ainda mais ricas. Uma das coisas que, pessoalmente, me deu maior prazer, foi ler as respostas que foram fornecidas pelos participantes nas questões que pediam relatos de experiências, e poder identificar nelas tantas das leituras realizadas e tantas estatísticas consultadas. Acredito também que, numa entrevista pessoal, há sempre mais pequenos-grandes pormenores que fazem toda a diferença, e que a narração oral deste tipo de experiências é sempre mais detalhada, especialmente se comparada com a opção de escrever umas poucas linhas sobre o assunto. Assim, embora achasse que o questionário tinha de ser a ferramenta utilizada, por melhor permitir uma análise comparativa, senti alguma falta de relatos mais pessoais e mais completos, para preencher algumas lacunas.

As idades e qualificações académicas da amostra foram ao encontro do que esperava. Por um lado, porque a grande saída de emigrantes qualificados do país aconteceu no contexto pós-crise; por outro lado, porque também o nível tão elevado de qualificações entre os portugueses é uma realidade relativamente recente no país. No entanto, é de notar que, para a maioria da amostra, já não é uma migração assim tão recente, uma vez que já estão no Reino Unido há mais de cinco anos. Embora esta questão não tenha sido colocada, a maioria destes investigadores parece ter a intenção de manter a experiência migratória, sendo que os casos em que a migração era temporária parecem já ter saído do país de destino.

Foi interessante perceber, também pelas respostas livres, que a maioria considera que a oportunidade de trabalhar num país diferente é uma mais valia não só a nível profissional mas

também a nível pessoal. É verdade que as áreas a que se dedicam parecem não ter tantos apoios, incentivos ou não estar tão desenvolvidas em Portugal, mas penso que foi muito interessante perceber este padrão cosmopolita numa amostra certamente modesta no universo de todos os investigadores portugueses no Reino Unido. Uma das hipóteses colocadas de início que parece ter caído por terra foi a da desigualdade de género ter sido um fator impulsionador na saída de Portugal e procurado/desejado no país de destino. São poucas as mulheres e menos ainda os homens que o referem, embora seja interessante perceber que, ao longo do questionário, nas perguntas relacionadas com a importância da igualdade de género, o nível de relevância dado a este fator parece ir subindo gradualmente.

Regra geral, as mulheres parecem sentir mais dificuldades que os homens nos processos de recrutamento e procura de emprego, bem como na prática do seu trabalho. Apesar de não serem muitas, comparando com as respostas dadas pelos homens, têm significado. Isto também é claro nas respostas livres, a grande maioria dada por mulheres, que relatam inúmeras situações em que se sentiram em desvantagem em relação aos seus colegas do género/sexo masculino. Aliás, é curioso que os homens, mesmo quando respondiam ter sentido algum tipo de discriminação, eram sempre muito mais reservados nas respostas livres, escolhendo não responder ou dando muito poucos pormenores. Em muitas das questões, embora em termos estatísticos as percentagens não sejam muito diferentes de homens para mulheres, a análise qualitativa das respostas ajuda muito a aprofundar as respostas. Também fora do local de trabalho as mulheres parecem passar por mais constrangimentos do que os homens. Uma outra questão interessante foi perceber que a perceção das desigualdades foi sempre maior em Portugal do que fora do país, quando se falava em discriminação com base no género.

Outras das questões que pretendia testar era se os investigadores inquiridos sentiam que havia mais constrangimentos à reunião familiar e à conjugação da vida pessoal e profissional por pertencerem ao género/sexo em questão. Embora a maioria dos inquiridos revelem não sentir que ser homem ou mulher torne mais difícil esta conjugação, isso parece relacionar-se muito com o facto de não terem ainda família e filhos, também pelas idades mais jovens da amostra. É interessante que, na verdade, acaba por haver tantos homens como mulheres a afirmar que sentem que a vida familiar seria mais simples se pertencessem a outro género. No entanto, ao longo das respostas, foi por vezes difícil perceber o ponto de vista dos homens, precisamente por partilharem menos as situações ocorridas. Também não deixa de ser curioso que é referido por uma mulher, numas das respostas, que a mobilidade é mais fácil

para os homens; mesmo os que têm família, mudam-se mais facilmente de um local para o outro dentro do país ou entre países diferentes. Isto parece fazer sentido, quando se vê que quase metade dos homens tem a família a viver consigo. Confesso que, provavelmente influenciada pelos estereótipos de género que sempre tento desconstruir, também eu esperava que houvesse mais mulheres do que homens a viver com as famílias.

Na última questão parece que, embora a percentagem seja baixa, as mulheres sentem mais do que os homens que a sua experiência migratória está desajustada do que eram, inicialmente, as suas expectativas em relação à igualdade de género. São referidas especialmente as dificuldades em progredir na carreira, em comparação com os seus colegas.

Uma das respostas que achei mais curiosas foi em relação à menor meritocracia como fator de saída de Portugal e a escolha do Reino Unido por se acreditar que tinha um sistema académico mais meritocrático. Em proporção de homens e mulheres, foram na verdade os homens que mais referiram desejar uma maior meritocracia na academia, embora tenham sido as mulheres a referir sentir-se mais em desvantagem em relação aos colegas homens. Será possível que muitas mulheres se sintam mais inseguras ou achem que não “merecem” tanto quanto os homens acham? Esta é uma questão interessante, até porque uma das investigadoras inquiridas referiu que as mulheres eram “pressionadas” para serem mais “politicamente corretas” e não fazerem valer tanto a sua opinião. Pode ser, talvez, que a forma como ainda hoje se educam os rapazes e as raparigas contribua para este sentimento.

As mulheres já ultrapassaram, nos dias de hoje, o número de homens com formação superior em praticamente todas as áreas. Com idades de casamento e de maternidade cada vez mais tardias, muitas saem do país em busca de trabalho, de experiências noutros países, de viagens e de realização pessoal. A migração destas jovens mulheres qualificadas parece, ao contrário das migrações femininas tradicionais, não estar dependente de razões familiares, até porque, como ficou claro na amostra, a maioria são solteiras e sem filhos. No entanto, no Reino Unido parece que continuam a encontrar alguns dos entraves que existiam em Portugal, especialmente os *glass ceilings* que não as deixam progredir nas carreiras e a disparidade salarial. É por este motivo que defendo a importância de trazer e manter a discussão destes temas na ordem do dia. É contra a lei discriminar com base no género, e ainda assim, estas desigualdades persistem. Nos dias de hoje, continua a haver salários diferentes para igual trabalho, e as mulheres continuam a não conseguir progredir na carreira porque o empregador receia as ausências relacionadas com gravidez e maternidade. Como referiu uma das

investigadoras, numa entrevista surge sempre a pergunta, “disfarçada”, de forma muito simpática: “tem família”?

É necessário trabalhar no sentido de eliminar estas diferenças, para deixar os homens e as mulheres num patamar de verdadeira igualdade de direitos e oportunidades.

BIBLIOGRAFIA E FONTES

AdvanceHE. 2018. “Athena SWAN Charter”. Disponível em: https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/?fbclid=IwAR1Dag7GIP2CAaZfZvPuUA3__cD248mwAF23sarjqV2S3E9fIIBNI3XwEs. Acedido em 15/01/2019.

Agostinho, Maria Luísa. 2013. *(Des)igualdades de Género nas Organizações de Trabalho*. Dissertação de mestrado, Instituto Superior Miguel Torga.

Altonji, Joseph G. e David Card. 1991. “The effects of immigration on the labor market outcomes of less-skilled natives”, in *Immigration, Trade and the Labor Market*. John M. Abowd e Richard B. Freeman (editores), pp. 201-234. University of Chicago Press.

Amâncio, Lígia. 2010. *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. 3ª edição. Porto: Edições Afrontamento.

Arango, Joaquín. 2000. “Explaining migration: a critical view.” *International Social Science Journal* 52(165): 283-296.

Archer, John e Barbara Lloyd. 2002. *Sex and Gender*. 2ª edição. Cambridge: Cambridge University Press.

Awad, Ibrahim. 2009. “The global economic crisis and migrant workers: impact and response”. International Migration Programme. International Labour Organization. Disponível em: http://www.ilo.org/jobspact/resources/WCMS_126183/lang--en/index.htm. Acedido em 25/09/2018.

AWARE. Association of Women for Action and Research. 2008. Disponível em: <http://www.aware.org.sg/training/wsh-site/14-statistics/>. Acedido em 29/12/2016.

Bassarsky, Lina, Yumiko Kamiya, Julia Ferre, Victor Gaigbe-Togbe, Vinod Mishra, John Kanakos e Theresa Nguyen. 2013. *International Migration Policies: Government Views and Priorities*. Nova Iorque: United Nations. Disponível em: <http://issuu.com/unpublications/docs/ey4010-3168>. Acedido em 27/09/2018.

Bauer, Thomas K. e Astrid Kunze. 2004. “The demand for high-skilled workers and immigration policy”. IZA discussion paper no. 999. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp999.html>. Acedido em 17/01/2017.

Beck, T., S. Claessens e S.L. Schmukler. 2013. “Financial globalization and crises: overview”, in *The Evidence and Impact of Financial Globalization*. T. Beck, G. Caprio, S. Claessens, S.L. Schmukler (editores). Elsevier Inc.

Beets, Gijs e Frans Willekens. 2009. “The global economic crisis and international migration: an uncertain look”. *Vienna Yearbook of Population Research* 7: 19-37. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/23025522>.

Beine, Michel, Frédéric Docquier e Hillel Rapoport. 2001. “Brain drain and economic growth: theory and evidence”. *Journal of Development Economics* 64: 275-289. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/deveco/v64y2001i1p275-289.html>.

Beine, Michel, Frédéric Docquier e Hillel Rapoport. 2007. “Measuring international skilled migration: a new database controlling for age of entry”. *The World Bank Economy Review* 21(2): 249-254. DOI 10.1093/wber/lhm007.

Bhagwati, Jagdish N. 1979. “International migration of the highly skilled: economics, ethics and taxes”. *Third World Quarterly* 1(3): 17-30. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/3990273>.

Bielby, William T. and James N. Baron. 1986. “Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination”. *American Journal of Sociology*, 91(4): 759-799. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2779958>.

Boswell, Christina e Andrew Geddes. 2011. *Migration and Mobility in the European Union*. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Boyd, Monica e Elizabeth Grieco. 2003. “Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory”. Migration Policy Institute. Disponível em: <https://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>. Acedido em 23/11/2016.

Brasão, Inês. 2012. *O Tempo das Criadas. A condição servil em Portugal (1940-1970)*. 1ª edição. Edições Tinta da China.

Browne, Irene e Joya Misra. 2003. “The Intersection of Gender and Race in the Labor Market”. *Annual Review of Sociology*, 29: 487-513. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/30036977>.

Bulley, Cynthia e Peter Quartey. 2014. “International migration diversification: a new perspective to migration management”. *International Business Research* 7(5): 21-31. DOI 10.5539/ibr.v7n5p21.

Cabrito, Belmiro, Luísa Cerdeira, Maria de Lourdes Machado-Taylor, Tomás Patrocínio, Rui Brites, Rui Gomes, João Teixeira Lopes, Henrique Vaz, Paulo Peixoto, Dulce Magalhães e Sílvia Martins. 2014. “The brain drain in Portugal: some explanatory reasons”. *Investigaciones de Economía de la Educación* 9: 831-846. Disponível em <http://EconPapers.repec.org/RePEc:aec:ieed09:09-43>. Acedido em 15/01/2017.

Cantante, Frederico. 2014. “Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal”. Observatório das Desigualdades. E-Working Papers N.º 1/2014, ISCTE-IUL, CIES-IUL, ISSN 2183-4199. DOI: 10.15847/CIESODWP012014.

Castles, Stephen. 2002. “Migration and community formation under conditions of globalization”. *International Migration Review*, 36(4): 1143-1168. DOI 10.1111/j.1747-7379.2002.tb00121.x.

Castles, Stephen e Mark J. Miller. 1998. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. 2ª edição. Guilford Press.

Castles, Stephen e Simona Vezzoli. 2009. “The global economic crisis and migration: Temporary interruption or structural change?”. *Paradigmes* 2: 69-75. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/Paradigmes/article/view/223806>. Acedido em 28/12/2018.

Cerna, Lucie. 2010. “Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis”. *International Migration Papers* no. 99. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_179666.pdf. Acedido em 26/10/2018.

Cervantes, Mario e Dominique Guellec. 2002. “The brain drain: old myths, new realities”. *OECD Observer* no. 230. Disponível em: http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_ne_realities.html. Acedido em 9/01/2017.

Chaloff, Jonathan e Georges Lemaître. 2009. “Managing highly-skilled labour migration: A comparative analysis of migration policies and challenges in OECD Countries”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* no. 79. Disponível em:

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/managing-highly-skilled-labour-migration_225505346577. Acedido em 10/01/2017.

Chaloff, Jonathan, Jean-Christophe Dumont e Thomas Liebig. 2012. “The impact of economic crisis on migration and labour market outcomes of immigrants in OECD countries”. CESifo DICE Report. 10(1): 39-47. Disponível em <https://www.cesifo-group.de/ifoHome/publications/journals/CESifo-DICE-Report/Archiv/CESifo-DICE-Report-2012.html>. Acedido em 16/03/2018.

Chaplin, Tara M. e Aldao, Amelia. 2012. “Gender Differences in Emotion Expression in Children: A Meta-Analytic Review”. *Psychological Bulletin*, 139(4): 735–765. DOI: 10.1037/a0030737.

Chichilnisky, Graciela. 2008. “The gender gap”. In *Frontiers in the Economics of Gender*. Francesca Bettio and Alina Verashchagina (editors). Chapter 4, 57-76. London: Routledge.

Clemens, Michael A. 2013. “What Do We Know About Skilled Migration and Development? Washington DC: Migration Policy Institute. Disponível em: <http://www.migrationpolicy.org/research/what-do-we-know-about-skilled-migration-and-development>. Acedido em 11/01/2017.

Constant, Amelie F. 2014. “Do migrants take the jobs of native workers?” IZA World of Labor no. 10. DOI 10.15185/izawol.10.

Corsi, Marcella. 2014. *Economic Independence and the Position of Women on the Labour Market of the European Union*. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. DOI 10.2861/727220.

Cova, Anne e António Costa Pinto. 1997. “O Salazarismo e as mulheres: uma abordagem comparativa”. *Penélope* 17: 71-94. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/194734>. Acedido em 23/11/2018.

de Beauvoir, Simone. 2008. *O Segundo Sexo* [Volume 1]. Lisboa: Bertrand Editora.

Docquier, Frédéric, Hillel Rapoport e Sara Salomone. 2011. “Remittances, migrants’ education and immigration policy: theory and evidence from bilateral data”. CReAM Discussion Papers Series 1119. Centre for Research and Analysis of Migration. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/crm/wpaper/1119.html>. Acedido em 17/11/2018.

Dodani, Sunita e Ronald E. LaPorte. 2005. “Brain drain from developing countries: how can brain drain be converted into wisdom gain?” *Journal of the Royal Society of Medicine* 98(11): 487-491. DOI 10.1258/jrsm.98.11.487.

Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf e Cary L. Cooper. 2011. *Bullying and Harassment in the Workplace Developments in Theory, Research, and Practice*. 2nd edition. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.

European Commission. 2010. “Traditional Stereotypes Remain the Biggest Challenge for Gender Equality in Education”. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-695_en.htm. Acedido em 23/05/2018.

Eurostat. *Your key to European statistics*. 2018. Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat>. Acedido em 28/12/2018.

Faini, Riccardo. 2003. “The brain drain: an unmitigated blessing?” Centro Studi Luca D’Agliano Development Studies Working Papers no. 173. Disponível em: <https://www.wider.unu.edu/publication/brain-drain-unmitigated-blessing>. Acedido em 12/01/2017.

Faini, Riccardo. 2006. “Remittances and the brain drain”. IZA Discussion Papers no. 2155. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp2155.pdf>. Acedido em 12/01/2017.

Frenk, Carlos, Tim Hunt, Linda Partridge, Janet Thornton e Terry Wyatt. 2015. “UK Research and the European Union. The Role of the EU in Funding UK Research”. The Royal Society. Disponível em: <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/uk-research-and-european-union/role-of-EU-in-funding-UK-research/how-much-funding-does-uk-get-in-comparison-with-other-countries/>. Acedido em 12/01/2019.

Gibson, John e David McKenzie. 2011. “Eight questions about brain drain”. *Journal of Economic Perspectives* 25(3): 107-128. DOI 10.1257/jep.25.3.107.

Giddens, Anthony. 2004. *Sociologia*. 4ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Global Migration Group. 2010. “Fact-Sheet on the impact of the economic crisis on return migration”. International Organization for Migration. http://www.globalmigrationgroup.org/sites/default/files/uploads/documents/IOM_Fact-Sheet_1_final_21052010.pdf. Acedido em 27/09/2018.

Global Portuguese Scientists. 2018. Disponível em: <https://gps.pt/>. Acedido em 02/06/2018.

Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz e Ilyana Kuziemko. 2006. "The homecoming of american college women: The reversal of the college gender gap". National Bureau of Economic Research Working Paper no. 12139. DOI 10.3386/w12139.

Gomes, Glenn M., James M. Owens e James F. Morgan. 2004. "Prohibiting sexual harassment in the European Union. An unfinished public policy agenda". *Employee Relations Emerald Group Publishing Limited* 26 (3): 292-306. DOI 10.1108/01425450410530664.

Gomes, Rui e João Peixoto. 2014. "Migration and mobility of high-skilled in Portugal: exodus or diaspora?" Apresentação da Conferência com o mesmo nome, no ISEG. Lisboa, Portugal, 9-10 maio 2014.

Gomes, Rui Machado (coordenador). 2015. *Fuga de Cérebros: Retrato da Emigração Portuguesa Qualificada*. Lisboa: Bertrand Editora.

Goodman, Leo A. 1961. "Snowball Sampling". *The Annals of Mathematical Statistics* 32(1): 148-70. DOI 10.1214/aoms/1177705148.

GOV.UK. 2018. Disponível em: <https://www.gov.uk/>. Acedido em 16/12/2018.

Guia do Mercado Laboral. 2016. "Guia do Mercado Laboral 2016. Tendências, Salários e Atração de Talento em Portugal". Hays Portugal. Disponível em: <https://www.engenhariaconstrucao.com/imagens/guia-do-mercado-laboral-2016.pdf>. Acedido em 30/05/2018.

Habermas, Jurgen. 1991. *The Structural Transformation of the Public Sphere. An Inquiry into a Category of Bourgeois Society*. First MIT Pres.

Hill, E. Jeffrey 2005. "Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support". *Journal of Family Issues* 26: 793-819. DOI 10.1177/0192513X05277542.

Howcroft, Debra e Helen Richardson. 2010. *Work and life in the global economy: A gendered analysis of service work*. Hampshire: Palgrave MacMillan.

Humbert, Anne Laure, Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė, Nicole Sarah Oetke, Merle Paats, Zulema Altamirano, Janine Levine, Anna Rita Manca, Helena Morais Maceira, Jenna Randall Hill e Anne Wiegmann. 2015. "Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012". EIGE - European Institute for Gender Equality. DOI 10.2839/3670.

Huysmans, Jef. 2000. "The European Union and the securitization of migration." *JCMS: Journal of Common Market Studies* 38(5): 751-77. DOI 10.1111/1468-5965.00263.

International Labour Organization. 2016. "Gaining momentum in the Middle East & North Africa. Women in Business & Management". Relatório apresentado numa conferência, a 1 de fevereiro de 2016, em Oman. Disponível em: http://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_445130/lang--en/index.htm. Acedido em 19/03/2018.

International Organization for Migration. 2013. "International migration, health and human rights". Geneva: International Organization for Migration. Disponível em: <https://publications.iom.int/books/international-migration-health-and-human-rights>. Acedido em 16/06/2018.

Inter-Parliamentary Union. 2008. "Women and Work. Seminar for Members of Parliamentary Bodies Dealing with Gender Equality and Committees Addressing Labour Issues". Geneva: ILO Headquarters. Disponível em: <http://www.ipu.org/english/surveys.htm#womenwork>. Acedido em 16/12/2017.

Jahan, Selim, Eva Jespersen e equipa de investigação. 2015. "Human Development Report 2015. Work for Human Development". New York: United Nations Development Programme. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia487.html>. Acedido em 14/01/2017.

Johns, Merida L. 2013. "Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions". *Perspectives in Health Information Management*. 10(1e). Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>. Acedido em 15/01/2017.

Kate, Mary-Anne e Jan Niessen. 2008. "Guide to Locating Migration Policies in the European Commission – 2nd Edition". Migration Policy Group. Disponível em: http://www.migpolgroup.com/archive/publications_detail.php?id=32. Acedido em 23/10/2018.

Kawar, Mary. 2004. "Gender and migration: Why are women more vulnerable? ". *Femmes en Mouvement: Genre, Migrations et Nouvelle Division Internationale du Travail*. Genève: Graduate Institute Publications. DOI 10.4000/books.iheid.6256.

Kazlauskienė, Ausra e Leonardas Rinkevičius. 2006. "The Role of Social Capital in the Highly-Skilled Migration from Lithuania". *Engineering Economics* 4(49): 69-75. Disponível

em:

https://www.researchgate.net/publication/26444668_The_Role_of_Social_Capital_in_the_High-Skilled_Migration_from_Lithuania. Acedido em 12/01/2017.

Koehler, Jobst, Frank Laczko, Christine Aghazarm e Julia Schad. 2010. "Migration and the Economic Crisis in the European Union: Implications for Policy". International Organization for Migration. Disponível em: http://publications.iom.int/system/files/pdf/migration_and_the_economic_crisis.pdf. Acedido em 17/11/2018.

Kofman, Eleonore. 2013. "Towards a Gendered Evaluation of (Highly) Skilled Immigration Policies in Europe." *International Migration* 52(3): 116-28. DOI 10.1111/imig.12121.

Koser, Khalid. 2010. "The Impact of the Global Financial Crisis on International Migration". *The Whitehead Journal of Diplomacy and International Relations*. 13-20. Disponível em: http://blogs.shu.edu/wp-content/blogs.dir/23/files/2012/05/04-Koser_Layout-11.pdf. Acedido em 05/12/2018.

Kotz, David M. 2002. "Globalization and Neoliberalism". *Rethinking Marxism – A Journal of Economics, Culture & Society* 14(2): 64-79. DOI 10.1080/089356902101242189.

Kring, Ann M. e Gordon, Albert H. 1998. "Sex Differences in Emotion: Expression, Experience, and Physiology". *Journal of Personality and Social Psychology* 74(3): 686-703. DOI 10.1037/0022-3514.74.3.686 .

Kuptsch, Christiane. 2012. "The economic crisis and labour migration policy in european countries". *Comparative Population Studies* 37(1-2): 15-32. DOI 10.4232/10.CPoS-2011-17en.

Lockwood, Nancy. 2004. "The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives". Society for Human Resource Management. Disponível em <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf>. Acedido em 07/01/2017.

Mahroum, Sami. 2000. "Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital". *R&D Management* 30(1): 23-32. DOI 10.1111/1467-9310.00154.

Massey, Douglas S. 1988. "Economic development and international migration in comparative perspective". *Population and Development Review* 14(3): 383-413. DOI 10.2307/1972195.

McCann, Deirdre. 2005. “Sexual harassment at work: national and international responses”. International Labour Organization. Conditions of Work and Employment Series no. 2. Disponível em: <http://dro.dur.ac.uk/15039/>. Acedido em 12/01/2017.

Migration Integration Policy Index. 2015. Disponível em: <http://www.mipex.eu/>. Acedido em 23/11/2018.

Milio, Simona, Riccardo Lattanzi, Francesca Casadio, Nicola Crosta, Mario Raviglione, Paul Ricci e Fabio Scano. 2012. “Brain drain, brain exchange and brain circulation. The case of Italy viewed from a global perspective”. Aspen Institute Italia. Disponível em: <http://www.aspeninstitute.it/document/brain-drain-brain-exchange-e-brain-circulation-il-caso-italiano-nel-contesto-globale-intero>. Acedido em 12/12/2016.

Morgan, Mary S. 2015. “Glass Ceilings and Sticky Floors: Drawing New Ontologies”. London School of Economics and Political Science, 228/2015. Disponível em: <http://eprints.lse.ac.uk/64807/>. Acedido em 23/12/2016.

Niimi, Yoko, Caglar Ozden e Maurice Schiff. 2008. “Remittances and the brain drain: skilled migrants do remit less”. *Annals of Economics and Statistics* 97-98: 123-141. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/41219112>.

Nuño, Macarena. 2014. “Migration Policies of the European Union with its Mediterranean Partners – Need for Greater Mobility”. European Parliament. DOI 10.2861/63753.

Ortega, Francesc e Giovanni Peri. 2009. “The causes and effects of international migrations: evidence from OECD countries 1980-2005”. National Bureau of Economic Research Working Paper 14833. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w14833>. Acedido em 17/06/2018.

Özden, Caglar e Maurice Schiff (editores). 2006. *International Migration, Remittances & The Brain Drain*. Washington DC e Nova Iorque: The World Bank e Palgrave Macmillan.

Parlamento Europeu. 2018(a). “Ensino Superior”. Fichas Temáticas sobre a União Europeia. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/140/ensino-superior>. Acedido em 16/12/2018.

Parlamento Europeu. 2018(b). “Livre Circulação dos Trabalhadores”. Fichas Temáticas sobre a União Europeia. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/41/livre-circulacao-dos-trabalhadores>. Acedido em 16/12/2018.

Parlamento Europeu. 2018(c). “O Reconhecimento Mútuo dos Diplomas”. Fichas Temáticas sobre a União Europeia. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/41/livre-circulacao-dos-trabalhadores>. Acedido em 16/12/2018.

Parsons, Christopher R., Sebastien Rojon, Farhan Samanani e Lena Wettach. 2014. “Conceptualising international high-skilled migration”. International Migration Institute Working Papers. Working Paper 104. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/89ee/f20c6a283ffd0c6882e0b99d90f6cff41385.pdf>. Acedido em 12/01/2017.

Pena dos Reis, João, Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis e Diogo Ravara. 2014. *O Assédio no Trabalho. Centro de Estudos Judiciários*. E-book disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php.

Perrot, Michelle. 2009. *Mi Historia de las Mujeres*. Buenos Aires: Fondo Cultura Económica.

Pires, Rui Pena, Cláudia Pereira, Joana Azevedo, Inês Espírito Santo, Inês Vidigal e Ana Cristina Ribeiro. 2015. “Emigração Portuguesa. Relatório Estatístico 2015”. Observatório da Emigração. Disponível em: www.observatorioemigracao.pt. Acedido em 27/09/2018.

Pires, Rui Pena, Cláudia Pereira, Joana Azevedo, Inês Espírito Santo e Inês Vidigal. 2016. “Emigração Portuguesa. Relatório Estatístico 2016”. Observatório da Emigração. Disponível em: www.observatorioemigracao.pt. Acedido em 30/09/2018.

Pires, Rui Pena, Cláudia Pereira, Joana Azevedo, Inês Vidigal e Carlota Moura Veiga. 2017. “Emigração Portuguesa. Relatório Estatístico 2017”. Observatório da Emigração. Disponível em: www.observatorioemigracao.pt. Acedido em 30/09/2018.

PORDATA. 2018. Base de Dados Portugal Contemporâneo. Disponível em: www.pordata.pt. Acedido em: várias vezes em 2017 e 2018.

Portes, Alejandro e Jozsef Borocz. 1989. “Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation”. *International Migration Review*. 23(3): 606-630. DOI: 10.2307/2546431.

Priberam. 2018. Disponível em: <http://www.priberam.pt/>. Acedido em 20/01/2019.

Quivy, Raymond e Luc Van Campenhoudt. 2008. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

- Raijman, Rebeca and Moshe Semyonov. 1997. "Gender, Ethnicity, and Immigration: Double Disadvantage and Triple Disadvantage among Recent Immigrant Women in the Israeli Labor Market". *Gender & Society* 11: 108-125. DOI: 10.1177/089124397011001007.
- Rato, Helena, César Madureira, Helena Alexandre, Miguel Rodrigues e Teresa Oliveira. 2007. *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*. Almedina.
- Salt, John. 1997. "International movements of the highly skilled". OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 3. OECD Publishing. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/104411065061>. Acedido em 17/12/2016.
- Sassen, Saskia. 1990. *The Mobility of Labour and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*. Cambridge University Press.
- SCImago. 2018. Disponível em: <https://www.scimagojr.com/>. Acedido em 27/12/2018.
- Séguin, Béatrice, Leah State, Peter A. Singer e Abdallah S. Daar. 2006. "Scientific diasporas as an option for brain drain: re-circulating knowledge for development". *International Journal of Biotechnology* 8(1-2): 78-90. DOI 10.1504/IJBT.2006.008965.
- Shahar, Shulamith. 2003. *The Fourth Estate. A history of women in the Middle Ages*. New York: Routledge.
- Silva, Manuel Carlos. 2008. "Desigualdades de género". *Configurações*, 4: 65-89. DOI: 10.4000/configuracoes.370.
- Skeldon, Ronald. 2008. "Of skilled migration, brain drains and policy responses". *International Migration* 47(4): 3-29. DOI 10.1111/j. 1468-2435.2008.00484.x.
- Skeldon, Ronald. 2010. "The current global economic crisis and migration: policies and practice in origin and destination". Development Research Center on Migration, Globalisation and Poverty. Working Paper T-32. Disponível em: http://www.migrationdrc.org/publications/working_papers/WP-T32.pdf. Acedido em 18/11/2018.
- Stark, Oded e David E. Bloom. 1985. "The new economics of labor migration." *The American Economic Review* 75(2): 173-178. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1805591>.
- Stark, Oded. 2003. "Rethinking the brain drain ". *World Development* 32(1): 15-22. DOI 10.1016/j.worlddev.2003.06.013.

Still, Leonie V. 1997. "Glass ceilings and sticky floors. Barriers to the careers of women in the Australian finance industry". Human Rights and Equal Opportunity Commission and Westpac. Human Rights and Equal Opportunity Commission, 1-68. Disponível em: <https://www.humanrights.gov.au/publications/glass-ceilings-and-sticky-floors-1997>. Acedido em 03/01/2017.

Swinford, Steven. 2018. "EU migrants will have to earn £30.000 before coming to Britain under crackdown". The Telegraph, 15 Dezembro, 2018. Acedido em 10/02/2019. <https://www.telegraph.co.uk/politics/2018/12/14/eu-migrants-will-have-earn-30000-coming-britain-crackdown/>.

Taran, Patrick. 2011. "Crisis, migration and precarious work: Impact and responses. Focus on European Union member countries". ITC-ACTRAV European Trade Union Conference on Conversion of Precarious Work into Work with Rights. Disponível em: <https://www.globalmigrationpolicy.org/articles/activities/Europe-%20Crisis%20&%20Migration%20Taran%20Final%2021-2-12.pdf>. Acedido em 27/11/2018.

The World Bank. 2012. "The World Development Report: Gender Equality and Development" Disponível em: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr/wdr-archive>. Acedido em 16/06/2018.

The World Bank. 2018. "Annual Report 2018". Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/630671538158537244/The-World-Bank-Annual-Report-2018>. Acedido em 31/01/2019.

UK Research and Innovation. 2018. "Our policies on equality, diversity and inclusion". Disponível em: <https://www.ukri.org/about-us/policies-and-standards/equality-diversity-and-inclusion/>. Acedido em 30/12/2018.

Zlotnik, Hania. 2005. "International migration trends since 1980". In *International Migration and the Millennium Development Goals*. Selected Papers of the UNFPA Expert Group Meeting, 13-28. UNFPA: New York. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.474.7430&rep=rep1&type=pdf#page=21>. Acedido em 12/01/2019.

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1** – Caracterização da amostra por género/sexo – Pág.45
- Tabela 2** – Caracterização da amostra por faixa etária – Pág.46
- Tabela 3** – Caracterização da amostra por área de investigação – Pág. 47
- Tabela 4** – Caracterização da amostra por residência atual – Pág. 48
- Tabela 5** – Distribuição da amostra segundo a mobilidade interna – Pág. 49
- Tabela 6** – Distribuição geográfica da amostra sem mobilidade interna – Pág. 49
- Tabela 7** – Distribuição geográfica da amostra com mobilidade interna – Pág. 49
- Tabela 8** – Duração da experiência migratória da amostra – Pág. 50
- Tabela 9** – Grau académico da amostra à chegada ao Reino Unido – Pág. 51
- Tabela 10** – Grau académico atual da amostra – Pág. 52
- Tabela 11** – Fatores que contribuíram para a decisão de sair de Portugal – Pág. 54
- Tabela 12** – Um sistema académico pouco meritocrático: distribuição por género/sexo – Pág. 54
- Tabela 13** – Peso da desigualdade de género na decisão de sair de Portugal – Pág. 55
- Tabela 14** – Fatores que contribuíram para a decisão de escolher o Reino Unido para trabalhar – Pág. 57
- Tabela 15** – Um sistema académico mais meritocrático: distribuição por género/sexo – Pág. 57
- Tabela 16** – Peso da igualdade de género na decisão de emigrar para o Reino Unido – Pág. 58
- Tabela 17** – Experiências laborais em áreas que não a de investigação – Pág. 59
- Tabela 18** – Desigualdades sentidas, por questões de género, no acesso ao emprego em Portugal – Pág. 60
- Tabela 19** – Desigualdades sentidas, por questões de género, no recrutamento/procura de emprego no Reino Unido – Pág. 62
- Tabela 20** - Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho em Portugal – Pág. 63

Tabela 21 – Discriminação/desvalorização sentida, por questões de género, por parte da instituição/superiores ou de colegas/pares, no trabalho no Reino Unido – Pág. 65

Tabela 22 – Dificuldades sentidas no dia a dia, em Portugal, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género – Pág. 67

Tabela 23 – Dificuldades sentidas no dia a dia, no Reino Unido, fora do local de trabalho, por questões relacionadas com o género – Pág. 67

Tabela 24 – Discriminação sentida em Portugal, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião – Pág. 69

Tabela 25 – Discriminação sentida no Reino Unido, no local de trabalho, devido às origens étnicas, orientação sexual ou religião – Pág. 70

Tabela 26 – Familiares em coabitação – Pág. 71

Tabela 27 – Perceção de constrangimentos à vida familiar por questões de género – Pág. 71

Tabela 28 – Razões para não terem a família a viver consigo no Reino Unido – Pág. 72

Tabela 29 - Experiência migratória de acordo com o esperado, no que diz respeito à igualdade de género – Pág. 73

APÊNDICE A

Questionário

O questionário que se segue enquadra-se no âmbito de uma dissertação de mestrado em Migrações, Inter-Etnicidades e Transnacionalismo, da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa, intitulada “Género e Migração: Expetativas, Representações e Experiências”. O questionário é anónimo e os dados recolhidos serão utilizados para fins meramente académicos. Ao preencher este inquérito, está a dar autorização para o tratamento dos dados, sendo garantida a sua confidencialidade ao longo de todo o processo de recolha e tratamento dos mesmos.

Obrigada pela sua colaboração.

1. Qual o seu género/sexo?

2. Em que faixa etária se situa?

Menos de 23 anos ____

Entre 23 e 29 anos ____

Entre 30 e 40 anos ____

Entre 41 e 55 anos ____

Mais de 55 anos ____

3. Qual a sua área de investigação? (Responda, por favor, de forma sucinta mas específica).

4. Ainda se encontra emigrado(a) no Reino Unido?

Sim ____

Não ____

Vivo simultaneamente no Reino Unido e noutro país ____

Outra opção ____

5. Em que zona ou zonas do Reino Unido reside ou residiu?

6. Qual a duração da sua experiência migratória no Reino Unido?

Entre 6 meses e 1 ano ____

Entre 1 e 2 anos ____

Entre 2 e 5 anos ____

Mais de 5 anos ____

7. Qual o seu grau académico quando chegou ao Reino Unido?

Licenciatura ____

Mestrado ____

Doutoramento ____

8. Qual o grau académico que possui atualmente?

Licenciatura ____

Mestrado ____

Doutoramento ____

9. Que fatores considera terem sido importantes na sua decisão de sair de Portugal? (Pode escolher mais do que uma opção).

Remunerações baixas ____

A impossibilidade de ter uma experiência internacional enriquecedora ____

Área de investigação pouco desenvolvida ____

Insatisfação com as condições de trabalho ____

Poucos incentivos à investigação científica ____

Desemprego ____

Um sistema académico pouco meritocrático ____

Outra opção ____

10. Considera que a desigualdade de género teve algum peso na sua decisão de sair de Portugal?

Sim ____

Não ____

11. Que fatores pesaram na sua decisão de procurar o Reino Unido para fazer investigação científica? (Pode escolher mais do que uma opção).

A perspetiva de melhor remuneração ____

A possibilidade de ter uma experiência internacional enriquecedora ____

Acesso a um campo/área de investigação pouco desenvolvido(a) em Portugal ____

Melhores condições de trabalho na área de investigação a que me dedico ____

Mais incentivos dados à ciência ____

A possibilidade de trabalhar na área desejada ____

Um sistema académico mais meritocrático ____

Outra opção ____

12. Quando decidiu ir para o Reino Unido, teve em conta o nível de igualdade de género aí existente?

Sim ____

Não ____

13. Na chegada ao Reino Unido teve alguma experiência laboral numa área diferente daquela em que trabalha/trabalhou? Caso responda afirmativamente, descreva por favor em que área.

Sim ____

Não ____

14. Caso tenha experiência em procurar emprego em Portugal, alguma vez se sentiu em desvantagem neste processo por uma questão de género? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim ____

Sim, mas não na área de investigação ____

Não ____

Não aplicável ____

15. Durante o processo de procura de emprego ou recrutamento no Reino Unido, sentiu em algum momento que estava em desvantagem em relação aos seus colegas de outro género? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim ____

Sim, mas não na área de investigação ____

Não ____

16. Caso tenha trabalhado em Portugal antes da sua experiência migratória, alguma vez se sentiu discriminado(a) e/ou desvalorizado(a), por questões relacionadas com o género, por parte da instituição em que trabalhou/superiores ou por parte dos seus colegas/pares? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim, por parte da instituição em que trabalhei/superiores ____

Sim, por parte dos meus colegas/pares ____

Sim, mas não na área de investigação ____

Não ____

Não aplicável ____

17. No exercício do seu trabalho no Reino Unido, viveu alguma experiência em que se tenha sentido discriminado(a) e/ou desvalorizado(a) por uma questão de género, por parte da instituição onde trabalha ou trabalhou/superiores ou pelos seus colegas/pares? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim, por parte da instituição em que trabalho ou trabalhei/superiores ____

Sim, por parte dos meus colegas/pares ____

Sim, mas não na área de investigação ____

Não ____

18. Alguma vez sentiu, no seu país de origem e fora de um contexto de trabalho, dificuldades por questões relacionadas com o género? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim ____

Não ____

19. Durante a sua experiência migratória, sentiu dificuldades no dia a dia, fora do seu local de trabalho, por questões relacionadas com o seu género? (Acesso à habitação, a bens materiais, serviços, etc). Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim __

Não __

20. Alguma vez se sentiu, em Portugal, discriminado(a) no seu local de trabalho por motivos relacionados com as suas origens (étnicas, de classe social, etc.), orientação sexual ou religião? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim __

Sim, mas não na área de investigação __

Não __

Não aplicável __

21. Durante a sua experiência migratória, alguma vez se sentiu discriminado(a) por causa das suas origens (étnicas, país, etc.), orientação sexual ou religião no seu local de trabalho? Caso responda afirmativamente, descreva por favor a(s) situação(ões) ocorrida(s).

Sim __

Sim, mas não na área de investigação __

Não __

22. Tem/teve familiares a viver consigo no Reino Unido?

Sim ____

Não ____

23. Caso tenha respondido afirmativamente à questão anterior, considera que a gestão da sua vida familiar estaria mais facilitada se pertencesse a outro sexo/género? De que forma? (Caso tenha respondido negativamente, por favor passe à questão seguinte).

Sim ____

Não ____

24. Caso tenha respondido negativamente à questão 22, por que razão(ões) não tem/teve familiares a viver consigo no Reino Unido? (Pode escolher mais do que uma opção).

Estou solteiro(a) ____

Não tenho filhos/dependentes ____

Não faz sentido na minha dinâmica familiar atual ____

Dificuldades em gerir o meu tempo/disponibilidade ____

Falta de condições adequadas de habitação/logística ____

Seria muito dispendioso ____

Dificuldades em encontrar um sítio onde pudesse deixar os meus filhos/dependentes enquanto estivesse a trabalhar ____

Outra opção ____

25. Considera que a sua experiência migratória foi/está a ir ao encontro das suas expetativas, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género? Caso responda negativamente, descreva por favor de que forma a realidade não correspondeu ao que esperava.

Sim ____

Sim, embora essa não fosse uma das minhas prioridades ____

Não ____

APÊNDICE B

Lista de áreas específicas de investigação da amostra

Área das Ciências e Saúde:

Insect Nutrition and Behaviour (N=1)

Bee Behavior and Nutrition (N=1)

Geomorfologia Marinha (N=1)

Biologia (N=6)

Biologia do Desenvolvimento (N=1)

Biologia Estrutural (N=1)

Biologia Celular e Biologia de Cancro (N=1)

Biologia Molecular (N=2)

Biomecânica (N=1)

Oncobiologia (N=1)

Biotecnologia (N=1)

Imunologia (N=3)

Imunologia de Cancro (N=1)

Genética de Cancro (N=1)

Ciências Biomédicas - Estudo de Doenças Mitocondriais (N=1)

Neurobiologia, Células Estaminais, Metabolismo (N=1)

Neuroimagem (N=1)

Neurociências (N=1)

Genómica e Evolução (N=1)

Investigação em cancro oral usando modelo animal em ratinhos (N=1)

Bioquímica (N=2)

Parasitologia (N=1)

Biological Chemistry (N=1)

Saúde (N=1)

Epidemiologia e Saúde Pública (N=1)

Epidemiologia Genética (N=1)

Ecotoxicologia (N=1)

Oncologia (N=1)

Física - Óptica Aplicada (N=1)

Física (N=1)

Biofísica (N=1)

Impactos Ambientais (N=1)

Nutrição (N=1)

Nutrição e Geriatria (N=1)

Médica (N=2)

Medicina Regenerativa (N=1)

Ciências Médicas (N=1)

Antropologia Biológica (N=1)

Cardiovascular (N=2)

Matemática (N=2)

Matemática Aplicada em Neurologia (N=1)

Psiquiatria (N=1)

Functional Morphology and Evolution (N=1)

Patologia Vegetal (N=1)

Engenharia Biomédica (N=2)

História da Ciência (N=1)

Clinical Research - Ensaios Clínicos (N=1)

Estatística em Ensaios Clínicos (N=1)

Área das Ciências Sociais, Humanidades e Serviços:

Ciências da Comunicação (N=1)

Comunicação de Ciência (N=1)

Línguas e Literaturas (N=1)

Línguas, Literaturas e Culturas (N=1)

Documentários Sociais e Políticos (N=1)

Geografia Humana (N=1)

Geografia Urbana (N=1)

Migrações (N=1)

Turismo Sustentável (N=1)

Área das Tecnologias:

Ciências da Computação (N=3)

Aeronáutica (N=1)

Optimização, Controlo e Automação (N=1)

Engenharia de Telecomunicações (N=1)

Área de Economia e Gestão:

Economia Aplicada (N=2)

Economia da Saúde (N=1)

Business (N=1)

Management (N=1)

Área de Artes:

Artes Performativas (N=1)

Teatro (N=1)

Design de comunicação (N=1)